

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ธนนท์ รักษ์ธนัช

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ธนัทธ์ รัชชธนรัช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

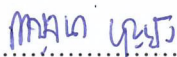


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

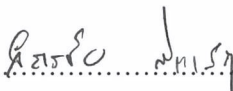
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

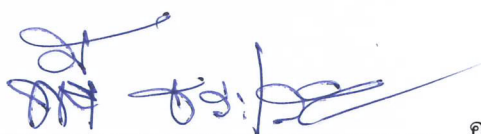


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)



..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ชัย ธารเสนา)

วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจของผู้วิจัยและที่สำคัญที่สุดด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามแบบฟอร์มของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจนเพื่อน ๆ และข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ และพี่ชาย ที่ให้กำลังใจคอยสนับสนุนผู้วิจัยให้ผ่านปัญหาและอุปสรรคให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ธนนท์ รัชชธวัช

58930220: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ การพัฒนาตนเอง

ธนัท รักษ์ธนัช: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF TEACHERS IN PATHUMTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA 2, THANYABURI DISTRICT, PATHUMTHANI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 144 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งโดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงานและด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการทัศนศึกษาดูงาน และฝึกปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิและด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

58930220: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT, M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: NEEDS/ SELF-DEVELOPMENT

TANONT RUKTANATUCH: SELF-DEVELOPMENT NEEDS AMONG
TEACHERS WORKING IN PATHUM THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA 2,
AMPHOE THANYABURI, PATHUM THANI PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN
LUENGALONGKOT, Ph.D. 144 P. 2017.

The purposes of this study were to examine needs for self-development among teachers working in Pathum Thani Educational Service Area 2, Amphoe Thanyaburi, Pathum Thani Province and to compare their level of needs for self-development as classified by gender, age, educational level, and work position. The data were collected from 224 teachers, working in Pathum Thani Educational Service Area 2, Amphoe Thanyaburi, Pathum Thani Province who were recruited based on Yamane's formula (1973). The test of t-test was administered to test the differences between independent variables with two groups. Also, the test of One-way ANOVA was used to test the differences between independent variables with three groups onwards.

The results of the study revealed that the level of needs for self-development among the teachers was at the highest level in all five aspects, including, furthering their study at a higher level, receiving trainings and real practice, workshop, field study, and academic promotion. When considering each aspect, the one in relation to having field study was rated with the highest mean score by the subjects, followed by the aspects of having workshop, training and real practice, furthering their study at a higher level, and academic promotion, respectively.

Based on the test of hypothesis, it was found that there were statistically significant differences in the level of needs for self-development among the subjects who had different gender, age, educational level, and work position. The hypothesis was accepted at a significant level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดการบริหารบุคคลทางการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของครู.....	10
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	11
แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	30
การปฏิรูปการศึกษา.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	92
วิธีการศึกษา.....	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	92
ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
เกณฑ์การแปลผล.....	97
4 ผลการวิจัย.....	98
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	114
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	133
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	144

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 แหล่งอ้างอิงตัวแปรตาม.....	4
2-1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	71
2-2 การสังเคราะห์ตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
3-1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย.....	93
4-1 จำนวนและร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง.....	99
4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ...	101
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ.....	102
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง.....	103
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	104
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน.....	105
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ.....	106
4-8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับอายุ.....	108
4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	109
4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับระดับการศึกษา.....	110
4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับตำแหน่ง.....	111
4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง.....	111
4-15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	112

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2-1 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
2-2 ช่องว่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	31
2-3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	33
2-4 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	48

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระบบการศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2542 เป็นต้นมา มีแนวคิดที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการสำคัญในการทำให้คนไทยมีคุณภาพที่ดีขึ้นที่จะนำพาประเทศไทยให้สามารถแข่งขันในสังคมโลกและเกิดความยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการกำหนดให้มีการปฏิรูประบบบริหารและระบบการจัดการการศึกษา เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 ได้เน้นความสำคัญในการปฏิรูป 5 ด้าน คือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ในส่วนของจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ยั่งยืน (เสริมปัญญา เทียมวัน, 2558)

จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวทำให้การพัฒนาตนเองของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานสอนและในยุคโลกาภิวัตน์ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและตอบสนองความคาดหวังของสาธารณชนที่เพิ่มมากขึ้น คุณสมบัติของครูที่ควรต้องรู้จักผู้เรียนว่ามีความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความเข้าใจ ความถนัด ครูต้องรู้ต้องเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้งและรู้วิธีหรือมีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียน คงยังไม่เพียงพอ

ในปัจจุบันพบว่า การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาของครูในอำเภอ รัษฎบุรี จังหวัดปทุมธานี มีปัญหาอย่างมาก จากข้อเท็จจริงพบว่า ครูมีปัญหาด้านคุณภาพการสอน ปัญหาเรื่องหนี้สินของครู ปัญหาครูไร้ศีลธรรมขาดจริยธรรม บางคนชอบเล่นการพนันและ ยาเสพติด ปัญหาเกี่ยวกับตัวครูจึงมีผลต่อการศึกษาของเด็กอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ยังมีครูที่ดี ที่เก่งอยู่อีกมาก ที่ยังไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความภาคภูมิใจ ในอาชีพครูเท่าที่ควร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา แต่วิชาชีพครูไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงเน้นให้มีการสร้างภาพลักษณ์ ของครูให้ดีขึ้นและควรได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณและวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่ควร นำไปปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 33)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอรัษฎบุรี จังหวัดปทุมธานีเพราะผู้วิจัยได้ เป็นครูอยู่เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน มีโอกาสเข้าร่วมประชุมร่วมกันทุกเดือนและเห็นข้าราชการครู กลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาเด็กนักเรียนในพื้นที่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ดังนั้นการ ที่ข้าราชการครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและตรงกับสิ่งที่ต้องการในการนำไปใช้ ผู้วิจัยจึงเข้าศึกษา ถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองและเพื่อให้เข้าใจปัญหาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ 2) ด้านการฝึกอบรมและ ปฏิบัติงานจริง 3) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) ด้านการทัศนศึกษา ดูงานและฝึกปฏิบัติงาน 5) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การพัฒนาตนเองในองค์กรมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร อันจะนำองค์กรและ บุคลากรทางการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาได้อาศัยองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980, pp. 4-5) มาศึกษาตัวแปรตามคือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 3 จังหวัดปทุมธานี และมีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. เพศ (พรพิมล เข้มศรี, 2549; ธนกร สงวนพงษ์, 2550; อรัญญา พิสุทธากุล, 2550; ธนพงศ์ สุขะ, 2550; ธนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551; อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552; ปวีณา พรหมปาน, 2553; วิไลรัตน์ กอลาบ้นหลง, 2554; อารีดา ไบกาเด็น, 2554; จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554; พรศรี สอนสุวรรณ, 2554; นกมล อัฐสุวรรณ, 2550; พิสิฐ พันนายัง, 2554)
2. อายุ (พรพิมล เข้มศรี, 2549; ธนกร สงวนพงษ์, 2550; ธนพงศ์ สุขะ, 2550; ธนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551; อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552; ปวีณา พรหมปาน, 2553; วิไลรัตน์ กอลาบ้นหลง, 2554; อารีดา ไบกาเด็น, 2554; จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554; พรศรี สอนสุวรรณ, 2554; นกมล อัฐสุวรรณ, 2550; พิสิฐ พันนายัง, 2554; พา รักษาสัตย์, 2555)
3. วุฒิการศึกษา (พรพิมล เข้มศรี, 2549; ธนกร สงวนพงษ์, 2550; อรัญญา พิสุทธากุล, 2550; ธนพงศ์ สุขะ, 2550; อรอนงค์ สายพันธ์, 2551; ธนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551; อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552; ปวีณา พรหมปาน, 2553; วิไลรัตน์ กอลาบ้นหลง, 2554; อารีดา ไบกาเด็น, 2554; จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554; พรศรี สอนสุวรรณ, 2554; นกมล อัฐสุวรรณ, 2550; พิสิฐ พันนายัง, 2554; พา รักษาสัตย์, 2555)
4. ตำแหน่ง (พรพิมล เข้มศรี, 2549; ธนกร สงวนพงษ์, 2550; ธนพงศ์ สุขะ, 2550; อรอนงค์ สายพันธ์, 2551; ธนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551; อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552; ปวีณา พรหมปาน, 2553; อารีดา ไบกาเด็น, 2554; จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554; นกมล อัฐสุวรรณ, 2550; พิสิฐ พันนายัง, 2554; พา รักษาสัตย์, 2555)

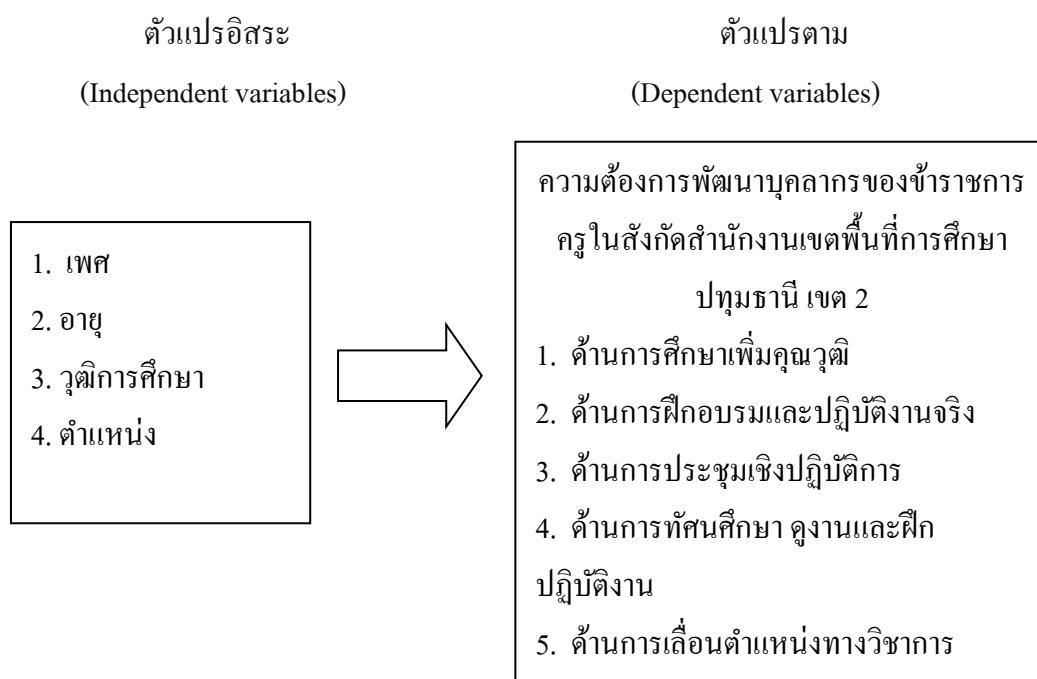
ตารางที่ 1-1 แหล่งอ้างอิงตัวแปรตาม

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
ด้านการศึกษาเพิ่ม คุณวุฒิ	แนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) กล่าวว่า การนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงและการศึกษาของพนักงานสูงขึ้นจะทำให้มีความพร้อมตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้
ด้านการฝึกอบรม และปฏิบัติงานจริง	แนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะเน้นอยู่ที่ การปฏิบัติงานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้และการได้ ปฏิบัติงานจริงจะทำให้เกิดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ ความสามารถในการทำงาน
ด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการ	แนวคิดของ Bishop (1979, pp. 4-8) ได้พูดถึงการพัฒนาของครู-อาจารย์ โดยให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนหรือการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีเวลาพักหรือลดชั่วโมง สอนลงเพราะหลังจากมีการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วครู-อาจารย์จะมีเวลา ในการดำเนินการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นแนวคิดของ (เริงลักษณ์ โรจน พันธุ์, 2529, หน้า 76) ได้อธิบายไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งทางด้านทฤษฎีและการ ปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการ อบรมปฏิบัติอยู่เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการนำเอาเครื่องจักรและ เทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้จำเป็นต้องอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้
ด้านการทัศนศึกษา ดูงานและฝึก ปฏิบัติงาน	แนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) กล่าวว่า จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัด โปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการเพิ่มประสบการณ์แก่นักคิดของ องค์กร เช่น การไปทัศนศึกษา การไปดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จแล้ว

ตารางที่ 1-1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
ด้านการเลื่อน ตำแหน่งทาง วิชาการ	<p>และพนักงาน ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานก่อนเริ่มงานใหม่หรือก่อนเข้ารับ งานในตำแหน่งใหม่ สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลก</p> <p>แนวคิดของ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513, หน้า 531) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ ข้าราชการครูมีโอกาสได้ไปดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเป็นวิธีหนึ่งของการ พัฒนาคุณาจารย์ การศึกษาดูงานทำให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและ ตัวบุคลากรควบคู่กันไป เกิดการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ได้ดีขึ้น</p> <p>แนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการ เรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุง ความสามารถในการทำงานและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของ พนักงานเมื่อพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วก็จะได้รับการ พิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา</p>

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้อาศัยองค์ประกอบใน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler, Bishop, เริงลักษณะ โรจนพันธ์, สมพงษ์ เกษมสิน มาศึกษา
ตัวแปรตามคือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการประชุม
เชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษา ดูงานและฝึก ปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
ซึ่งได้มาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5; Bishop, 1979, pp. 4-8; เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529, หน้า 76; สมพงษ์ เกษมสิน, 2513, หน้า 531) ที่มีองค์ประกอบในการพัฒนาคือ

1. ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ
2. ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง
3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. ด้านการทัศนศึกษา คูงานและฝึกปฏิบัติงาน
5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ
- 2.2 ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง
- 2.3 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.4 ด้านการทัศนศึกษา ดูงานและฝึก ปฏิบัติงาน
- 2.5 ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560-ธันวาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ให้สอดคล้องกับสภาพขององค์กรและความต้องการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง กิจกรรมที่ข้าราชการครู มีความประสงค์ที่จะได้รับจากโรงเรียนหรือหน่วยงานในสังกัด จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้พัฒนาตนเองรวมถึงการที่บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษา ดูงาน และฝึกปฏิบัติงานและด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความประสงค์

ที่จะได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่จัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรข้าราชการครูในสังกัดมีโอกาสพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การพัฒนาข้าราชการครู หมายถึง การเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและการปรับทัศนคติให้สร้างสรรค์ในด้านการศึกษแก่ข้าราชการครู

สำนักเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี คือ หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ อำเภอธัญบุรี มีทั้งสิ้น 12 โรงเรียน อยู่ในจังหวัดปทุมธานี

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนของรัฐ ที่ตั้งในพื้นที่อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรีและอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการครู ซึ่งในการวิจัยนี้ จำแนกเป็น เพศชายกับเพศหญิง
อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการครู ซึ่งในการวิจัยนี้ จำแนกเป็น อายุ 20-30 ปี, อายุ 31-40 ปี, อายุ 41-50 ปี, อายุ 51-60 ปี และมากกว่า 60 ปี

ตำแหน่ง หมายถึง ครู ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการวิจัยนี้ จำแนกเป็น 3 ระดับประกอบไปด้วย ค.ศ. 1, ค.ศ. 2, ค.ศ. 3

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่เรียนสำเร็จ ซึ่งในการวิจัยนี้จำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ หมายถึง การเข้ารับการศึกษามีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพการงานและสามารถนำความรู้ที่เพิ่มขึ้นทางด้านคุณวุฒิมาปรับใช้ในองค์กร รวมถึงการแก้ปัญหาในการทำงานที่สูงขึ้น

การฝึกอบรมและปฏิบัติการ หมายถึง การสร้างความสามารถเพิ่มขึ้นและทดลองทำงานในสถานที่จริงระหว่างฝึกอบรมอีกทั้งยังเป็นการเรียนรู้หน้างานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การนำเสนอแลกเปลี่ยนความเห็นและทดลองทำงานที่สอดคล้องกับการประชุมและเป็นการนำประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมประชุมมานำเสนอแลกเปลี่ยนกัน รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมาร่วมระดมสมองเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุด

การทัศนศึกษา ดูงานและการฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาความรู้นอกสถานที่และ การทดลองทำงาน โดยการศึกษารียบเทียบองค์กรที่เราได้ไปศึกษาดูงานแล้วนำกลับมาพัฒนา องค์กรของตนเอง

การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ผ่านการประเมินตามกระบวนการจากหน่วยงาน ต้นสังกัดให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยต้องมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบและใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้า

1. แนวคิดการบริหารบุคคลทางการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของครู
2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณครู
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
6. การปฏิรูปการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารบุคคลทางการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของครู

มติชนออนไลน์ (2550) เจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลเป็นรูปธรรมตามหลัก ธรรมมาภิบาล สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด โดยมีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งมั่นพัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าประสงค์หลักเพื่อให้ ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มาตรฐานการจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างมาตรฐานและความเข้มแข็งของระบบบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยและพัฒนาเป็นฐานการบริหารงานบุคคล

แต่การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการควบคู่กันไปเป็นคู่ขนาน คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณธรรม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีตามสมรรถนะที่กำหนด พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในทกสถานการณ์ ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ที่ผ่านมาและในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้แก่

1. การพัฒนาทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอกและจัดอบรมเอง อาทิ หลักสูตรทางด้านกฎหมาย หลักสูตรทางการบริหารจัดการและการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานทุกด้าน อาทิ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูง ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่น
3. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ
4. การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge management) โดยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของหน่วยงานทั้งทางด้าน IQ EQ และสุขภาพ
5. จัดเวทีความรู้สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยให้บุคลากรผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์

จากการดำเนินการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. เรามุ่งหวังที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ (Professional) มีจิตใจบริการ (Service mind) และเป็นผู้รอบรู้ (Knowledge worker) เพื่อปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายที่กำหนดทุกประการ อันจะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้าต่อไป (ผกาวรรณ ศิริสานต์, 2552, หน้า 6-7)

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชานิจกุล (2543, บทนำ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่ได้รับ

การพัฒนาไม่ให้ความสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

วีรยุทธ สมป่าสัก (2548) เสนอไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง งานหรือสิ่งที่กระทำเพื่อทำให้ตัวเรามีความเจริญ คือ ก้าวจากจุด ๆ หนึ่งไปสู่จุด ๆ หนึ่ง ในทิศทางที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเอง เริ่มต้นที่ตรงไหน ซึ่งโดยทั่วไปนั้น การพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นที่การเรียนรู้ตนเองก่อน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา トラบใดที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง โลกและสังคมไทยในปัจจุบันหรืออนาคตต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการใช้ปัญญา แก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ แต่จุดอ่อนของคนไทยคือไม่ค่อยจริงจังกับการพัฒนาตัวเองด้วยตัวเอง มักจะเน้นที่让别人พัฒนาตัวเรา

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ตนเอง ให้รู้จักตนเอง สร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว พัฒนาตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าในทางที่ดีขึ้น จะเป็นก้าวที่สำคัญที่จะผลักดันให้ตัวเราและองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง

Buskert (1968 อ้างถึงใน อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์, 2549, หน้า 15-16) ได้เสนอ องค์กรประกอบ 6 ประการ ในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาตามแบบแผนหรือการศึกษาในระบบอาชีพการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้มีพื้นฐานอยู่ที่การศึกษาแบบแผน
2. แสวงหาประสบการณ์ การตัดสินใจที่จะทำงานใดกับใครต้องพิจารณาว่าเราจะได้อะไร โอกาสเรียนรู้งาน สะสมประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่งบ่งบอกว่าเรามีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ
3. การศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากศึกษาตามแบบแผนแล้วเราต้องทำให้ตัวเองทันเหตุการณ์อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ต้องพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
4. อ่านให้มาก ปลุกฝังนิสัยในการอ่านหนังสืออย่างสม่ำเสมอ ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของตัวเราเองได้อย่างดียิ่ง
5. พัฒนาทักษะในการบริหารพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มีโอกาสแสดงทักษะในการบริหารบางอย่างแม้ไม่ได้เป็นผู้บริหาร เช่น การตัดสินใจอันเป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหาร สามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตอย่างถี่ถ้วน จากนักบริหารที่เก่ง ๆ และนักบริหารที่แย่มาเป็นตัวอย่างของเรา

6. พัฒนาด้านอารมณ์ ในการประเมินคนเพื่อการเลื่อนตำแหน่งคือการประเมินวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือความเป็นผู้ใหญ่ในจิตใจของคน ๆ นั้น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ตื่นกลัว มีวิจารณ์ญาติที่ดี อารมณ์เยือกเย็นเป็นข้อได้เปรียบในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบทั้ง 6 สามารถยึดเป็นหลักการพัฒนาตนเองได้ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารแต่ถ้าบุคคลใดต้องการมุ่งสู่ผู้บริหารมืออาชีพดังที่ วิทยุย์ สิมะ โชคดี (2542, หน้า 137-138) ได้กล่าวไว้ใน “ขอดหัวหน้างาน” ว่าผู้ที่จ้ะก้าวสู่ขอดหัวหน้างานต้องการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เรียนรู้โลกกว้าง

2. ต้องการพัฒนาสามรู้ คือ

2.1 ต้องรู้ (Must know) มีเรื่องอะไรบ้างที่เราต้องรู้ สำคัญยิ่งต่อการเป็นหัวหน้างาน เช่น ความรู้ความชำนาญในงานที่ควบคุมดูแลอยู่ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

2.2 ควรรู้ (Should know)

2.3 รู้ไว้ก็ดี (Could know)

3. พัฒนาขีดความสามารถ ผู้เป็นหัวหน้างานจะต้องเก่งคน เก่งคิดและเก่งงาน ความสามารถมิใช่จำกัดแคในหน้าที่ ต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่น การติดต่อสื่อสาร คอมพิวเตอร์ หน้าที่ทางการบริหารจัดการ เป็นการสร้างทางเลือกและโอกาสให้แก่ตนเองและสร้างศรัทธาแก่หัวหน้าและลูกน้อง

4. มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว (Active) ไม่ควรเฉื่อยชา (Passive)

5. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของบัสเคิร์ก สนับสนุนให้บุคคลากรได้ตื่นตัวพัฒนาตนเอง ให้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ พัฒนาการด้านอารมณ์ สามารถพัฒนาได้ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารและวิทยุย์ สิมะ โชคดี สนับสนุนบุคคลผู้เป็นหัวหน้างานได้พัฒนาตนเองโดยพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานของตนเองพร้อม ๆ ด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างศรัทธาและความรอบรู้

การพัฒนาตนเอง

อันที่จริงการพัฒนาตนเองเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ควรจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญเป็นพิเศษ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539, หน้า 661-662)

ถ้าพิจารณากันให้ลึกซึ้งจริงๆ แล้วจะพบว่า การพัฒนาบุคคลมิใช่เป็นเรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคลและที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง

การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่จะรับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่จะรับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้น การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้น อาจทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและสิ่งสำคัญที่สุดคือ ความสนใจของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

1. หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทีกับความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง
3. ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง
4. เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. เป็นสมาชิกของสมาคม ทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น
6. หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

สรุปได้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ โดยในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาที่มีอยู่ทั้งในขณะทำงานหรือเวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรมีหลายแนวทางในการเลือกพัฒนาตนเอง สำหรับแนวทางหรือวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานจ้างสังกัดเทศบาล

ตำบลดตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ Harbinson and Myers (1964 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 89-90) เป็นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคหรือระดับองค์กร กล่าวว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นการที่บุคคลแต่ละคนเสาะหาแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานต่อไปภายหน้าซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือบทความและเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอีกวิธีหนึ่ง คือ การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะคือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่เขาทำอยู่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารสามารถกำหนดและนำมาปฏิบัติให้เหมาะสมตามความต้องการตรงเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปรวบรวมจากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้แบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง

การศึกษาด้วยตนเอง

สุภวรรณ กรีน (2551) กล่าวว่า การศึกษาด้วยตนเองคือ กระบวนการศึกษาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเริ่มต้นจากความตั้งใจ อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตลอดจนมีการวางแผนการเรียนรู้ มีการแสวงหาความรู้โดยใช้ทักษะในการศึกษาค้นคว้าและมีการวัดและประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา

สุมาลี มีวุฒิสม (2551 อ้างถึงใน ภัททิยะ ผันประเสริฐ, 2557) กล่าวว่า การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้าและเสาะแสวงหาความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้โดยบุคคลนั้นจะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญโดยต้องมีการวางแผนการเรียนอย่างชัดเจน มีการเลือกแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้องและเหมาะสม เลือกวิธีการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับนิสัย ในการศึกษา

ด้วยตนเองและมีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียน

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Knowles (1980) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการศึกษาดูด้วยตนเอง ไว้ดังนี้

1. คนที่ศึกษาดูด้วยการริเริ่มของตนเอง เรียนรู้ได้มากกว่าและดีกว่าผู้ที่เพียงผู้รับหรือผู้รอให้ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่ศึกษาดูด้วยตนเอง จะเป็นผู้เรียนอย่างตั้งใจมีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับแต่คำสอนเพียงอย่างเดียว

2. การศึกษาดูด้วยตนเอง ได้สอดคล้องกับการพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติของมนุษย์คือ เมื่อตอนยังเด็ก เป็นธรรมชาติ ต้องฟังฟังผู้อื่น ต้องการผู้ปกครองทำหน้าที่ปกป้องเลี้ยงดูและตัดสินใจแทนให้ เมื่อบุคคลเติบโตมีการพัฒนาขึ้นก็จะค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องการฟังฟังผู้ปกครอง ครูและผู้อื่น การพัฒนาเป็นตามลักษณะที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเองและชี้นำตนเองได้มากขึ้น

3. พัฒนาการใหม่ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนรู้ที่จัดให้แก่บุคคลภายนอก การเรียนการสอนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และอื่น ๆ การพัฒนารูปแบบการศึกษาดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแต่ผลักภาระรับผิดชอบสู่ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นสำคัญ

4. การศึกษาดูด้วยตนเอง จะช่วยความอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์ของมนุษย์เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกที่แตกต่างไปจากเดิม มีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่นนี้จะเป็นสาเหตุไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้การศึกษาดูด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ภารกิจที่สำคัญดังนี้ คือ (Pucki, Tichy, & Barnett (Eds.), 1992, p. 65)

1. การออกแบบงานในองค์การ (Organization design) เป็นแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่อง que การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบ และจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคนกับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ด้วย องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ปริมาณของบุคลากร ต้องได้สัดส่วนสัมพันธ์กับ

ภารกิจของงาน กล่าวคือ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน ดังนั้น ในการจัดวางโครงสร้างขององค์การจึงต้องมี การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การกำหนดทีมงาน และการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงาน (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2538, หน้า 54-55)

2. การสรรหา (Staffing) กระบวนการใน คัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกล่อมเกลานำบุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ โดยพยายามเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การมากที่สุด เพราะแต่ละองค์การก็มีวัฒนธรรมเฉพาะของตัวเอง ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้แล้ว คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจากงานก็จะน้อยลง กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึง การกล่อมเกลานักงานใหม่ด้วย กระบวนการในการกล่อมเกลานี้จะแบ่งได้ 2 ส่วนใหญ่ คือ เมื่อแรกบรรจุพนักงานทุกคน จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ โดยองค์การต้องพยายามชี้แจงให้พนักงานใหม่ทุกคนได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวความคิดในการทำงานร่วมกันเรียนรู้กฎระเบียบ ของการทำงานในส่วนที่สอง องค์การต้องช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน (Reward system) การให้รางวัลถือว่าเป็นวิธีการดึงดูดคนดี มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ และก็ช่วยให้้องค์การ สามารถรักษาคคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การตลอดไป ด้วยการที่จะรักษาคคนเก่า และดึงดูดคนใหม่ไว้ได้นั้น ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต้อง สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และต้องมีความเป็นธรรม สามารถแข่งขันกับ้องค์การอื่น ๆ ได้ การให้รางวัลนี้ควรที่จะมีความหลากหลายในรูปแบบ คือ มีทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทนทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรมระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสในการพัฒนาตนเองความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้รูปแบบของรางวัล หรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง ของสังคม เช่น การให้พนักงาน เพื่อพัฒนาตนเองโดยได้รับเงินเดือน หรือให้สวัสดิการที่เรียกว่า การให้บริหารดูแลประจำวัน การดูแลบุตรของกำลังพล

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) นับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากกับการบริหารทรัพยากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้พยายามที่จะหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ถูกประเมิน โดยมีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน โดยพยายามที่จะมุ่งวัดผลงานมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถูกประเมิน โดยลูกค้าที่มาติดต่อ หรือได้รับการบริการจากองค์การ การประเมินผลจะทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ ก็จะลดบทบาท ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาลง และทำให้

ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบ หรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้นแทนที่จะต้องไปวิ่งเอาใจนายเหมือนแต่ก่อน

5. การพัฒนาการบริหาร (Management development) โดยเน้นการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์กร ยังนำวิธีการอบรมไปใช้สร้าง มนุษย์สัมพันธ์ ในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การให้การศึกษา ก็ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเป็นผู้จัดการศึกษาให้เอง เช่น การจัดหลักสูตรการศึกษา โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือบางองค์กรใช้วิธีการส่งบุคลากรของตนเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษา หรือให้การสนับสนุนทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม นี้จัดว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาสายงาน และ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนาการบริหาร เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

6. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร (Communication) ในทุกระดับ ก็นับว่าเป็นมิติใหม่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรตั้งไว้จำเป็นที่พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูล หรือข่าวอาจทำได้โดยนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วยนอกเหนือจาก ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหารต่าง ๆ ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหาร ได้รับทราบด้วยควรมีช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดของเขา อาจจะเป็นการพบปะกัน โดยตรง หรือผ่านทางสื่อต่าง ๆ

สรุปแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ง่ายกว่าขณะเดียวกันเมื่อเข้ามาแล้วต้องได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือจะต้องรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงเอาไว้กับองค์กรให้ได้ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2524, หน้า 16) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีความหมายครอบคลุมถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐาน ไปจนถึงมัธยมศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรมในที่

ทำงานจนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่น ๆ และยังได้อธิบายต่อไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคนตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิจกรรมของตลาดแรงงานโดยตรงเท่านั้น นอกจากนี้จะรวมถึงกิจกรรมการตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรมครั้งแล้วครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งต่าง ๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้ว

เนาวรัตน์ พลาายน้อย (2527, หน้า 93) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกาย กำลังความคิด มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน อันจะยังประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 193) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร สำหรับบุคลากรในภาครัฐซึ่งมีอยู่ทั้งในกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคทั่วประเทศเป็นกลไกสำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานด้วย

Nadler (1980, pp. 4-5) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development หรือ HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Nadler มิได้ หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรม (Training) เท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อเกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างหรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของ Nadler ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะไปความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Pace et al. (1991, p. 3) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องใช้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้านคือ ด้านบุคคลจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติและด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้าง

และการจัดการ เพื่อนำไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมาย คือ คุณภาพสูงสุดของพนักงาน ความสามารถในการผลิต บริการอย่างมีคุณภาพ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กร

Pace et al. (1991, pp. 6-7) สมาคมอเมริกันเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา (Marquard & Engel, 1993, p. 6 อ้างถึงใน คนัย เทียนพุด, 2541, หน้า 150-151) ยังได้อธิบายไว้ตรงกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นการบูรณาการของการพัฒนา บุคคล (Individual development) การพัฒนาองค์กร (Organization development) และการพัฒนา อาชีพ (Career development) สำหรับปรับปรุงบุคคล กลุ่มหรือทีมและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายกว้างไปจากเดิมโดย กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่จำกัด แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาทั้งหมดทั้ง ในระดับองค์กร ระดับสายงานอาชีพและการพัฒนาในระดับบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในองค์กร

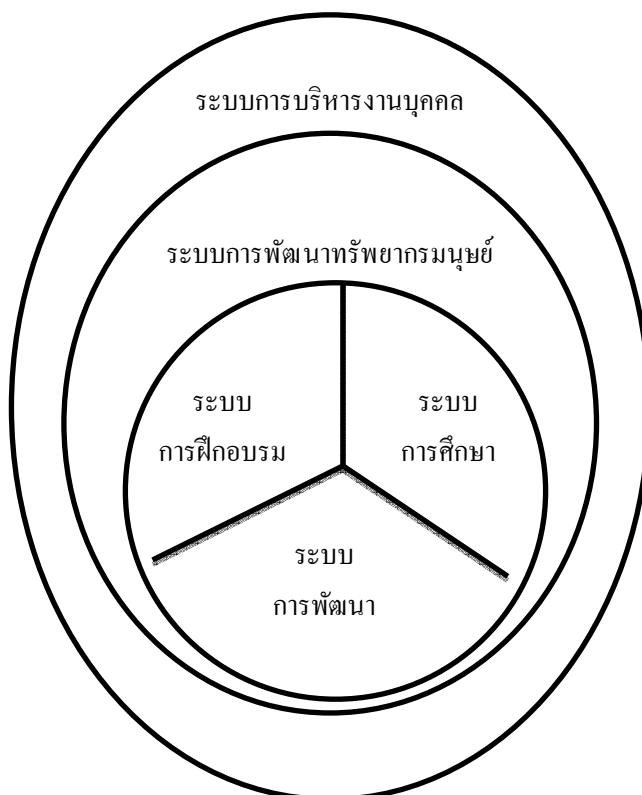
ด้วยแนวคิดและผลการค้นคว้าวิจัยข้างต้น สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ได้ว่า เป็นการส่งเสริม ปรับปรุงความรู้ความสามารถของบุคคลให้มีทักษะในการทำงาน สูงขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในกลุ่มและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Nadler (1980, pp. 4-5) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำ กิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถ ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากจนมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษา (Education) Nadler อธิบายว่า จุดเน้นของการศึกษาก็เพื่อเตรียมพนักงาน ให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กรใน อนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมี การกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็น การลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กรเพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง



ภาพที่ 2-1 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พรพิมล แยมศรี, 2549, หน้า 14)

สรุปแนวคิดของ Nadler คือ ได้แบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับผู้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองให้มากขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างให้ตนเองมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการขยายงานหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ส่วนการพัฒนาเป็นการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ รวมถึง การพัฒนาตนเอง การต้องการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชวณิชกุล (2543, บทนำ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

วีรยุทธ สมป่าสัก (2548) เสนอไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง งานหรือสิ่งที่กระทำเพื่อทำให้ตัวเรามีความเจริญ คือ ก้าวจากจุด ๆ หนึ่งไปสู่จุด ๆ หนึ่งในทิศทางที่ดีขึ้น การพัฒนาตนเอง เริ่มต้นที่ตรงไหน ซึ่งโดยทั่วไปนั้น การพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นที่การเรียนรู้ตนเองก่อน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา トラบใดที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง โลกและสังคมไทยในปัจจุบันหรืออนาคตต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการใช้ปัญญาแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ แต่จุดอ่อนของคนไทยคือไม่ค่อยจริงจังกับการพัฒนาตัวเองด้วยตัวเอง มักจะเน้นที่ให้คนอื่นพัฒนาตัวเรา

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ตนเอง ให้รู้จักตนเอง สร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว พัฒนาตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าในทางที่ดีขึ้น จะเป็นก้าวที่สำคัญที่จะผลักดันให้ตัวเราและองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง

Buskert (1991 อ้างถึงใน อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์, 2549, หน้า 15-16) ได้เสนองค์ประกอบ 6 ประการ ในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. การศึกษาตามแบบแผนหรือการศึกษาในระบบอาชีพการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้มีพื้นฐานอยู่ที่การศึกษาแบบแผน
2. แสวงหาประสบการณ์ การตัดสินใจที่จะทำงานใดกับใครต้องพิจารณาว่าเราจะได้มีโอกาสเรียนรู้งาน สะสมประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่งบ่งบอกว่าเรามีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ
3. การศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากศึกษาตามแบบแผนแล้วเราต้องทำให้ตัวเองทันเหตุการณ์อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ต้องพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
4. อ่านให้มาก ปลูกฝังนิสัยในการอ่านหนังสืออย่างสม่ำเสมอ ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของตัวเราเองได้อย่างดียิ่ง

5. พัฒนาทักษะในการบริหารพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มีโอกาสแสดงทักษะในการบริหารบางอย่างแม้ไม่ได้เป็นผู้บริหาร เช่น การตัดสินใจอันเป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์อย่างถี่ถ้วน จากนักบริหารที่เก่ง ๆ และนักบริหารที่แย่นำมาเป็นตัวอย่างของเรา

6. พัฒนาด้านอารมณ์ ในการประเมินคนเพื่อการเลื่อนตำแหน่งคือการประเมินวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือความเป็นผู้ใหญ่ในจิตใจของคน ๆ นั้น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ตื่นกลัว มีวิจารณญาณที่ดี อารมณ์เยือกเย็นเป็นข้อได้เปรียบในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบทั้ง 6 สามารถยึดเป็นหลักการพัฒนาตนเองได้ทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับผู้บริหารแต่ถ้าบุคคลใดต้องการมุ่งสู่ผู้บริหารมืออาชีพดังที่ วิกทอร์ย ลิมะ โชคดี (2542, หน้า 137-138) ได้กล่าวไว้ใน “ยอดหัวหน้างาน” ว่าผู้ที่จะก้าวสู่ยอดหัวหน้างานต้องการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เรียนรู้โลกกว้าง

2. ต้องการพัฒนาสามรู้ คือ

2.1 ต้องรู้ (Must know) มีเรื่องอะไรบ้างที่เราต้องรู้ สำคัญยิ่งต่อการเป็นหัวหน้างาน เช่น ความรู้ความชำนาญในงานที่ควบคุมดูแลอยู่ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

2.2 ควรรู้ (Should know)

2.3 รู้ไว้ก็ดี (Could know)

3. พัฒนาขีดความสามารถ ผู้เป็นหัวหน้างานจะต้องเก่งคน เก่งคิดและเก่งงาน ความสามารถมิใช่จำกัดแค่ในหน้าที่ ต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่น การติดต่อสื่อสาร คอมพิวเตอร์ หน้าที่ทางการบริหารจัดการ เป็นการสร้างทางเลือกและโอกาสให้แก่ตนเองและสร้างศรัทธาแก่หัวหน้าและลูกน้อง

4. มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว (Active) ไม่ควรเฉื่อยชา (Passive)

5. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของบัสเคิร์ก สนับสนุนให้บุคลากรได้ตื่นตัวพัฒนาตนเอง ให้เฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ พัฒนาการด้านอารมณ์สามารถพัฒนาได้ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารและวิกทอร์ย ลิมะ โชคดี สนับสนุนบุคคลผู้เป็นหัวหน้างานได้พัฒนาตนเองโดยพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานของตนเองพร้อม ๆ ด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างศรัทธาและความรอบรู้

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรมีหลายแนวทางในการเลือกพัฒนาตนเอง สำหรับแนวทางหรือวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ Harbinson and Myers (1964 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533, หน้า 89-90) เป็นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคหรือระดับองค์กร กล่าวว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นการที่บุคคลแต่ละคนเสาะหาแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานต่อไปภายหน้าซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือบทความและเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอีกวิธีหนึ่ง คือ การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะคือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่เขาทำอยู่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารสามารถกำหนดและนำมาปฏิบัติให้เหมาะสมตามความต้องการตรงเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปรวบรวมจากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้แบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

การพัฒนาคณาจารย์ตรงกับคำที่ใช้ในสหรัฐอเมริกาว่า “Faculty development”

ซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Staff development” เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการของมหาวิทยาลัย บุคลากรเหล่านี้คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (Academic administration) ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาและคณาจารย์ (Academic staff) ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตลอดจนอาจารย์

Mullaly and Duffy (1978, p. 121 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2542, หน้า 130) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาคุณาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และปรับปรุงการเรียนการสอน หมายความว่า การพัฒนาคุณาจารย์นั้นจะช่วยให้นักาจารย์ได้พัฒนาความสามารถในการเป็นครู ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับปรุงการเรียนการสอน

Gaff (1975, p. 8) ขยายความเห็นว่าการพัฒนาคุณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและผู้ร่วมงาน

อรุณ รัชตะนาวิณ (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2524, หน้า 137-143) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาคุณาจารย์ คือ ความพยายามที่จะทำให้อาจารย์สนใจที่จะปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงานหน้าที่ของตน การพัฒนาคุณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบันในอันที่จะเอื้ออำนวยให้นักาจารย์ของสถาบันได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพของตนในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติการกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดีและสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองของผู้เรียนและของสถาบันได้ดียิ่งขึ้น

ทัศนีย์ สุภเมธิ (2525, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า หมายถึง การช่วยให้ครู อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมให้อาจารย์สมรรถภาพและประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ได้ดีขึ้นให้มีการตื่นตัวต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2536, หน้า 75) กล่าวว่า การพัฒนาคุณาจารย์เป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้คุณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน ที่จะเอื้ออำนวยให้นักาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ สามารถปฏิบัติการกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดีที่มีต่อผู้เรียนและสถาบัน

จากความหมายของการพัฒนาคุณาจารย์ดังกล่าว ประมวลได้ว่าการดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมให้นักาจารย์มีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ตามความหลากหลายด้านวิชาการต่าง ๆ ที่พัฒนามากขึ้นต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันกระจายไปอย่างกว้างขวางตลอดเวลา โดยที่นักาจารย์คือผู้สอนผู้อธิบายความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจอย่างถูกต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสถาบัน

ต้องการและเพื่อให้ภารกิจในการพัฒนาอาจารย์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรจะคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2536, หน้า 75)

1. การพัฒนาอาจารย์ ควรต้องพัฒนาให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการงานวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (เมืองทอง แคมมณี, 2522 อ้างถึงใน ประกอบ คูปรรัตน์ และปนัดดา มณีโรจน์, 2530, หน้า 126)

2. เนื่องจากคณาจารย์แต่ละคน มีความแตกต่างกันด้านวิวุฒิ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ดังนั้น ในการพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเพื่อช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล

3. การพัฒนาอาจารย์จะดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อคณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าและปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาจารย์จะไม่ประสบความสำเร็จหากทำด้วยการบังคับเพราะคณาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

4. การพัฒนาอาจารย์จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและควรต้องมีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์

ในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของรัฐนั้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ จะเน้นการพัฒนาใน 4 มิติ คือ (ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์, 2519 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2524, หน้า 118; ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ, 2538, หน้า 6)

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการเรียนการสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (สคไอ อัสวีไล, 2521 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2524, หน้า 160-161)

2. พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารงาน

3. พัฒนาด้านความรู้ ความรับผิดชอบต่อองค์กรและรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

4. พัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัดและรู้จักการวิจัยบางสาขา
ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

มีแนวคิดจากการวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์เพื่อการสร้างองค์ความรู้สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนของสถาบันหรือองค์กร ดังนี้

อาจารย์เป็นสัญลักษณ์ของสถาบันในเรื่องของความเป็นนักวิชาการ ความเป็นครูและการสร้างสรรค์ทางวิชาการ ตลอดจนการริเริ่มสร้างสรรค์จร โลงสถาบันในทุก ๆ ด้าน อาจารย์จึงต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับบุคคลอื่น ทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้อย่างดี มีส่วนร่วมสนับสนุนแก้ปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่น มีความสุขกับการสร้างสรรค์พัฒนาคนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

อรุณ รัชตะนาวิน (2515 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2524, หน้า 138) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาคนอาจารย์นั้น เพื่อที่จะกระตุ้นและเสริมสร้างสร้างความคิดตื่นตัวให้กับคนอาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถในศาสตร์ของคนและทักษะในด้านอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร ในอันที่จะปฏิบัติภารกิจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการหรือเป้าหมายซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้

เป็นที่ประจักษ์ว่าคนอาจารย์ถึงแม้จะที่อุดมคติที่จะให้บริการแก่สังคมแต่ละประเทศมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานแต่ก็มักจะมีความรู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานเพราะความรู้จากสถานศึกษาที่ได้เล่าเรียนมาเป็นความรู้ที่ให้หลักกว้าง ๆ ไม่ได้สอนวิธีการทำงานเฉพาะตำแหน่งให้ และเป็นความจริงอีกประการหนึ่งที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ถึงแม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดีแล้วก็ตามท แต่มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าจะคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป แต่ทั้งนี้เนื่องจากวิชาการสาขาต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางและด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง (ทองจันทร์ หงส์ลดาธรรม, 2519 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2524, หน้า 118)

หากเหตุที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทั้งในปัจจุบันและสำหรับอนาคตนั้น มิได้อยู่ที่การผลิตคนให้มีทักษะเป็นกำลังแรงงานสำหรับระบบเศรษฐกิจเพื่อประการเดียวเป็นหลัก แต่สิ่งสำคัญอยู่ที่การผลิตคนให้มีทักษะเป็นกำลังงานสำหรับระบบเศรษฐกิจเพื่อประการเดียวเป็นหลัก แต่สิ่งสำคัญอยู่ที่การผลิตคนที่มีสติปัญญา มีความรอบรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา มีความสามารถปรับตัวและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วยและการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติดังกล่าวได้นั้น จะต้องอาศัยครู อาจารย์ ที่มีคุณสมบัติเช่นนั้นอยู่ก่อนแล้ว (ฉลวยลักษณ์ ลินประเสริฐ, 2538, หน้า 118)

ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาคุณาจารย์ครู อาจารย์เป็นวิธีการที่ช่วยให้คณะอาจารย์เกิดการพัฒนาเพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้นซึ่งนำความสำเร็จมาสู่งานนั้นเป็นส่วนรวมดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2535, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาครู อาจารย์ ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู อาจารย์ ทำให้ครูมีประสิทธิภาพ ในการสอนมีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้นทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครู อาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนาจนมีคุณภาพนั้น ย่อมทำสิ่งใดผิดพลาดได้ง่าย สามารถใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ช่วยทำให้ครู อาจารย์ ได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู อาจารย์ที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่หรือย้ายไปทำการสอนในตำแหน่งใหม่
4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครู อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี
5. ช่วยกระตุ้นให้ครู อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานทำให้ครู อาจารย์ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น
6. ช่วยทำให้ครู อาจารย์เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณาจารย์

การพัฒนาคุณาจารย์จะสำเร็จตามเป้าหมายได้ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน, 2520 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินดารัตน์, 2524, หน้า 157; ทศนีย์ สุภเมธี, 2525, หน้า 16-17)

1. บุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหาร ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและให้การช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างจริงจังและจริงใจ อธิการวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของสถาบัน จำเป็นต้องให้ความสนใจ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการและส่งเสริมด้านกำลังใจให้ครู อาจารย์เกิดความมั่นใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลดีต่อ

สถาบัน อธิการบดีจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ครู อาจารย์และผู้ได้บังคับบัญชาที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้ครู อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง

1.2 ครู อาจารย์ตัวครู อาจารย์เองต้องมีความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้จะต้องเริ่มที่ตัวบุคคลนั้น ๆ ก่อน สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ครู อาจารย์ในวิทยาลัยครู (สถาบันราชภัฏ) ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจนโยบายและเป้าหมายตลอดจนบทบาทของตนเองได้ดีพอ จึงไม่ให้ความสนใจเท่าที่ครู อาจารย์บางท่านนอกจากไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองแล้วบางครั้งยังต่อต้าน ทั้งนี้เพราะเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น

1.3 วิทยาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

2. งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเกื้อหนุนให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาครู อาจารย์เป็นไปตามแผนหรือโครงการที่วางไว้

3. บรรยากาศ สภาพแวดล้อมและการประชาสัมพันธ์ ไม่ว่าจะจัดการพัฒนาครู อาจารย์ในรูปแบบการประชุมทางวิชาการ การสัมมนาหรือการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างเจตคติและความเข้าใจอันดีต่อกันและบรรยากาศก็เป็นส่วนสำคัญที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาครู อาจารย์

กระบวนการพัฒนาอาจารย์

Bishop (1979, pp. 4-8) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาคนอาจารย์ในเชิงระบบ (System approach) ไว้ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในการพัฒนาครู-อาจารย์ ตัวครู-อาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่าน ตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้ ครู-อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากทุกสถาบันยังมีครู-อาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองหรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาข้อบกพร่องทางกายภาพ และสถานการณ์ที่ควรแก้ไข โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะ ขั้นตอนนี้อาจใช้วิธีสำรวจความต้องการของผู้สอน โดยอาจจัดเป็นแบบสอบถามจัดประชุมสัมมนา ให้ครู-อาจารย์แสดงความคิดเห็น พุดคุย สนทนา สังเกตดูปฏิบัติการของผู้เรียนต่อการสอนของครู-อาจารย์ ตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นตัวแทนของครู-อาจารย์เพื่อพิจารณาถึงความต้องการของครู-อาจารย์

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นแสดงหากลวิธีที่ช่วยแก้ไขปรับปรุงด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของครู-อาจารย์ มีวิธีการคืออาจดำเนินการพัฒนาโดยตรง โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอน หรือการทำงานของครู-อาจารย์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสารจัดทำอุปกรณ์การสอนประเมินผล การสอนแล้วนำไปพิจารณาความดี ความชอบ ส่วนการพัฒนาโดยทางอ้อมนั้นเป็นกิจกรรมที่ส่งผลโดยรวมต่อการสอนแต่จะช่วยประสิทธิภาพการสอนดำเนินไปด้วยดี เช่น ถ้าผู้บริหารสนใจในทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสอน ครู-อาจารย์ก็จะมีแนวโน้มสนใจตามไปด้วย การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ และการบริการความสะดวกต่าง ๆ ให้กับครูอาจารย์ เช่น การพิมพ์เอกสาร การจัดทำหนังสือ การให้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้นการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาพัก หรือลดชั่วโมงสอนลงก็จะช่วยให้ครู-อาจารย์มีเวลาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ดูความเป็นไปได้ของโครงการ โดยมีการวิจัยศึกษาทดลอง (Pilot study) ถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการค้นคว้าแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติโดยเชิญผู้รู้ หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ที่ต้องการให้มีการพัฒนา เพื่อนำมาฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถกระทำได้หรือขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์และควรมีการประเมินผลทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

สรุปแนวคิดในการพัฒนาคณาจารย์นั้นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการเขียนตำรา ควรมีมนุษยสัมพันธ์ รับผิดชอบต่อหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และต้องรู้ว่า ตนเองต้องการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ต้องพัฒนาตนเองจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาหรือสามารถเป็นวิทยากรอบรมผู้อื่นได้

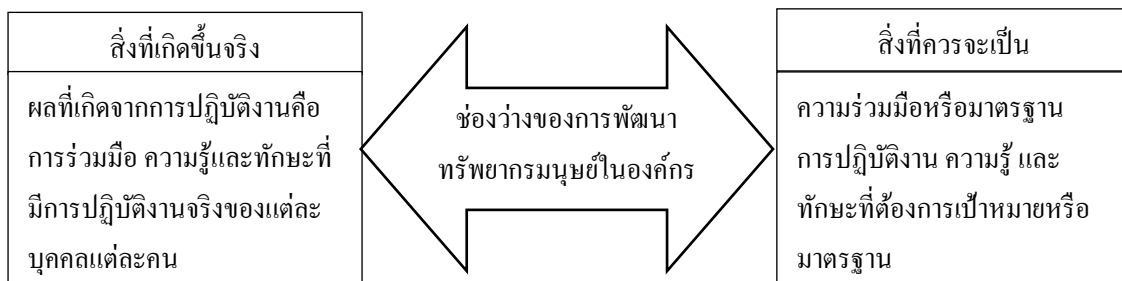
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมที่มาสัมผัสกับตนเอง เช่น สิ่งแวดล้อมในครอบครัว ชุมชน สำหรับความเป็นอยู่ปกติ และสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีภารกิจหน้าที่อยู่ก่อน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงความต้องการที่เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ถูกต้องซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ ดังนี้

James (1970 อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัตนกุล, 2530, หน้า 108) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่งว่า การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา

เด่นพงษ์ พลละคร (2511 อ้างถึงใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2530, หน้า 42) ให้ความหมายของการสำรวจความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่า เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด และเมื่อใด จากความหมายดังกล่าว จะพบว่า การสำรวจความต้องการดังกล่าวนี้ ครอบคลุมถึงความต้องการของหน่วยงานส่วนรวมและในส่วนของแต่ละบุคคล ทั้งในส่วนที่เป็นความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน

การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีจุดมุ่งหมายที่จะใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่อยากจะทำให้เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อขจัดข้อขัดแย้ง ปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันมีผลทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายนโยบายและแผนงานขององค์กร



ภาพที่ 2-2 ช่องว่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ประยูร ศรีประสาธน์, 2537, หน้า 204)

จากภาพสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอันแสดงให้เห็นจากความร่วมมือ และการใช้ความรู้และทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีผลงานออกมาเป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจน

สำหรับสิ่งที่ควรจะเป็น คือ ความคาดหวัง หรือความปรารถนาที่จะเห็นบุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือ ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความรู้และทักษะความต้องการและสามารถปฏิบัติงานอย่างได้ผลตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ก็คือ ช่องว่างที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

จากงานวิจัยของ ชนัดดา เหมือนแก้ว (2528, หน้า 115; วรรณิการ์ วิชันภประหาร, 2539, หน้า 116; จำนวน เรือนบุญ, 2541, หน้า 113) ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยืนยันว่าการหาความจำเป็นหรือการสำรวจความต้องการเป็นสิ่งสำคัญ สามารถนำมากำหนดจุดมุ่งหมายและจัดลำดับความสำคัญเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริง

ประยูร ศรีประสาธน์ (2537, หน้า 203-204) ได้ขยายความหมายของการสำรวจความต้องการที่ครอบคลุมถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่ง หมายถึง การศึกษาและค้นคว้าเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของหน่วยงานและบุคลากรเพื่อนำมาใช้พิจารณาหาแนวทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมนอกจากนี้การสำรวจยังครอบคลุมไปถึงการสอบถามความต้องการของผู้บังคับหน่วยงานและบุคลากร เกี่ยวกับสาระขอบเขตและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมกับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ บุคคลมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเดียวกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ จึงจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมาย จึงควรได้รับการพัฒนาให้เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

Maslow (1964 อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2519, หน้า 381-384) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีในทุกวัฒนธรรม ทุกลักษณะวิชาชีพของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป อีกความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปสูง ตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงไปจะตามมา

Maslow (1964, pp. 6-66) ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ (Hierarchy of needs) ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

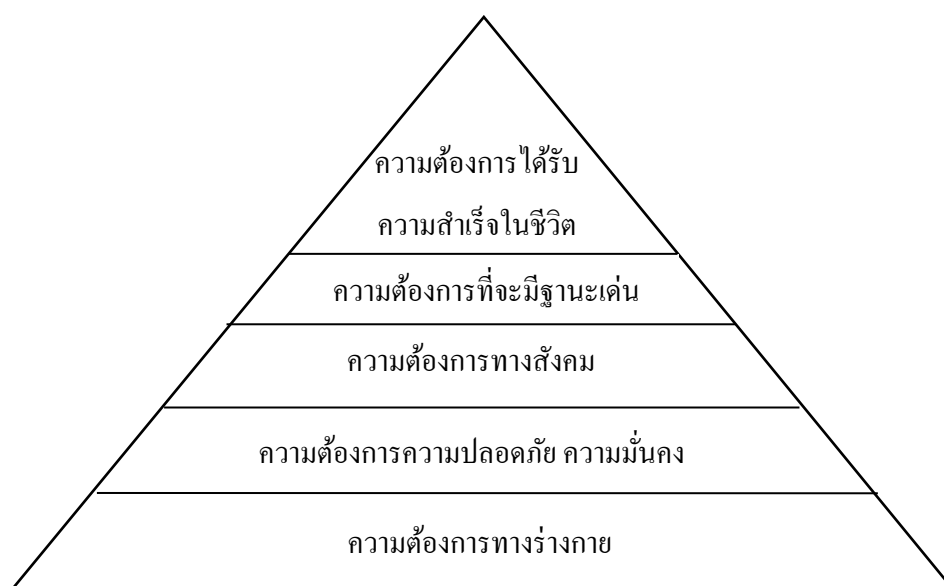
1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิ ที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ตลอดจนความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ



ภาพที่ 2-3 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory)

(ภัททิยะ ผันประเสริฐ, 2557, หน้า 10)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการของมนุษย์ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรเป็นพื้นฐานในจิตใจ ในขณะที่เป้าหมายขององค์กรก็มีแนวทางกำหนดไว้แน่ชัดแล้ว ทำอย่างไรจึงจะโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติหน้าที่ไปได้อย่างมีความสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง มีความสุขในการปฏิบัติงานทำให้ทั้งผู้ทำงาน และองค์กรได้รับผลสำเร็จไปพร้อมกัน

สรุปแนวคิดของมาสโลว์ความต้องการของมนุษย์ได้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูก็เป็นมนุษย์ยังมีความต้องการในด้านต่าง ๆ อยู่รวมถึง ด้านการพัฒนาตนเอง ยังคงต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับจากสังคม เกิดความภูมิใจในตนเอง ต้องการสร้างชื่อเสียงตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปอีกทั้งยังต้องการทำงานแล้วก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ได้รับการสนับสนุนในระดับที่สูงขึ้น ต้องการได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ต้องการได้รับการคัดเลือกในการเลื่อนวิทยฐานะหรือมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งข้าราชการครูก็เป็นมนุษย์มีความต้องการที่ทำให้ตนเองและครอบครัวได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น

การปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่า สถานศึกษา คือหน่วยสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาในระบบ โครงการนี้จึงเน้นการปฏิรูปที่โรงเรียน โดยโรงเรียนและเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในโรงเรียน โดยเฉพาะนักเรียน

งานปฏิรูป 5 ด้าน ที่โรงเรียนจะดำเนินการ คือ

1. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษาของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ทุกคนเป็นผู้เรียน ดังนั้น โครงการจึงเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นนักเรียน ผู้เรียนที่เป็นครู และเป็นผู้บริหาร รวมทั้งที่เป็นกรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครองของนักเรียนด้วย

2. ปฏิรูปการสอนเพื่อการประกันคุณภาพการสอนของครู เมื่อครูเรียนรู้แล้วจะเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีสอน โดยเรียนรู้เอง เปลี่ยนเอง ประเมินผลตนเอง แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงหรือขยายผลต่อเมื่อประสบความสำเร็จ

3. ปฏิรูปการบริหาร เพื่อการประกันคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารเรียนรู้แล้วก็จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวิธีการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นไปตามแนวทาง และเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

4. ปฏิรูประบบตรวจสอบและควบคุมคุณภาพภายใน โดยการประเมินตนเองเพื่อประกันคุณภาพทั้งโรงเรียน มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียนอย่างครบถ้วนเป็นระบบ สามารถแสดงจุดแข็งจุดอ่อนที่โรงเรียนจะนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสร้างหลักประกันให้ผลงานของโรงเรียนเป็นที่พึงพอใจของนักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยปฏิบัติที่ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยและประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลจัดการศึกษา (ปัจจุบันขึ้นอยู่กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัด: ผู้ศึกษา) ให้กับผู้เรียนและโรงเรียนจำนวนมากที่สุดของประเทศได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ลักษณะ คือ

1. การเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. การเรียนรู้แบบองค์รวม
3. การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง
4. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น
5. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเรียนรู้อย่างมีความสุข: เรียนรู้อย่างสันติด้วยกันทุกคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประยุกต์ใช้หลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข กล่าวคือ เป็นสภาพของการจัดการเรียนการสอนในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีอิสระยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีหลากหลายในวิธีการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ และได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ซึ่งมีแนวทางสำคัญคือ บทเรียนต้องเป็นเรื่องใกล้ตัว มีความหมาย มีประโยชน์ กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย สื่อการเรียนต้องน่าสนใจ การประเมินผลมุ่งเน้นตามศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนต้องแสดงออกอย่างนุ่มนวล เป็นมิตร มีเมตตา อบอุน เข้าใจและยอมรับกันและกันให้กำลังใจและเกื้อกูลกัน

การเรียนรู้แบบองค์รวม: การบูรณาการสาระและกระบวนการเรียนรู้

เป็นการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างมีสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกลมกลืนกันทั้งในเรื่องใกล้ตัว ในท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ ทั้งเรื่องของท้องถิ่น เรื่องของสากลการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้ม

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เรียนรู้อย่างชัดเจนลึกซึ้ง ครอบคลุม มีความหมายต่อการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาสภาพสังคม

การเรียนรู้จากการคิดและการปฏิบัติจริง: เรียนโดยใช้สมองและสองมือ

การคิดเป็นความสามารถของสมองในการประมวลข้อมูลและความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกัน เมื่อได้คิดแล้วก็ต้องนำไปปฏิบัติจริง จึงจะเกิดการเรียนรู้ตรงจากแหล่งความรู้คือ เหตุการณ์สิ่งแวดล้อมรอบตัวต่าง ๆ ด้วยการฝึกสังเกต คิดอย่างรอบคอบ ปฏิบัติอย่างจริงจังและสรุปผล เป็นองค์ความรู้แก่ตนเอง

เป็นการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น: เรียนร่วมกัน รู้ร่วมกัน

เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม อารมณ์และสังคมร่วมกัน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด เกิดจากการเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงาม การทำงานร่วมกันทำให้พัฒนา ทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานที่ดีด้วย

การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง: เรียนอย่างไรควรหยุดทบทวนตนเองรอบด้าน

เป็นการรับรู้ผลการเรียนรู้และความถนัดของตนเอง เน้นการเรียนรู้กระบวนการว่า การเรียนรู้แต่ละครั้งเกิดขึ้นได้อย่างไร เรียนด้วยวิธีการอะไร มีขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบอย่างไร โดยเปิดโอกาสและจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียน ได้ศึกษาวิเคราะห์ ประเมินจุดดีจุดด้อย และปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสม พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเรียนรู้ครั้งต่อไป

ในการดำเนินงานนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เน้นย้ำในเรื่อง ความเชื่อว่า ต้องเริ่มต้นจากความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน และดำเนินงานภายใต้หลักการ ผู้เรียนสำคัญที่สุดและเชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริง

แนวการจัดการกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ ได้เสนอการเรียนรู้ 5 ลักษณะดังกล่าว และข้อเหวี่ยงในการปฏิรูปการเรียนรู้ 6 ประการคือ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล บูรณาการ โครงการ การเรียนรู้ ในกรอบการเชื่อมโยงกับท้องถิ่นอื่น การเรียนรู้โดยใช้กลุ่ม และการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

2. ระดับโรงเรียนได้เสนอแนวดำเนินการของโรงเรียน เช่น การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน แบบมีส่วนร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ ผู้ปกครอง การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การวิจัยชั้นเรียน เป็นต้น

3. ระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ประสานงานการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้สนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการพัฒนาโรงเรียนแกนนำครูแกนนำ และเพิ่ม แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ระดับจังหวัด โดยปฏิบัติการผ่านกลไก ระเบียบที่ไม่เอื้อต่อ การปฏิรูป การเรียนรู้ และเผยแพร่สร้างกระแสสนับสนุนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

สรุปแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการให้ครูยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ให้มีการเรียนรู้อย่างมีความสุข การเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้จากการคิด และปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นตลอดถึงการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเองจะเห็น ได้ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่นำแนวคิดมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาจึงสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา ตนเองของข้าราชการครูไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงาน การฝึกงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือความต้องการในการก้าวหน้าในอาชีพเช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในแผนปฏิรูปการศึกษาคควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาให้ มาก ๆ เพราะจะทำให้นักเรียนได้รับความรู้จากครูที่มีคุณภาพสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับ จากการพัฒนาตนเองซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างแท้จริง

ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่นำมาศึกษาวิจัย

ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีหลักการ วัตถุประสงค์ และลักษณะการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะการจัดและวิธีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการ หรือความจำเป็นของสถาบันการศึกษานั้น การศึกษา ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากตำราเอกสารต่าง ๆ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของ อรพินทร์ กุลประภา (2524; มาลี วิชญกุล, 2528; ชนิดดา เหมือนแก้ว, 2528; อนงค์ จุนนารัตน์, 2540; เดชา พริงลำพู, 2541) ตลอดจนแนวทางการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ มาผสมผสานกันและ ประมวลออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ สรุปได้เป็น 9 กิจกรรม ได้แก่

1. การศึกษาต่อ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมี ความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยจะต้องเข้าสู่วงจรของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง พลังอำนาจ ของชาติจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยพลังอำนาจของคนมีความรู้เท่านั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุด

ในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 6) และจะเห็นได้จาก เป้าหมายด้านหนึ่งที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ก็คือเพิ่มคุณภาพ การจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี แก่เด็กวันเรียนทุกคน และ การเตรียมขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี รวมทั้งได้มีการฝึกอบรมครู อาจารย์ทุกคนอย่าง ต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 4)

“การศึกษา” ตามความหมายของระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมและ ดูงานต่างประเทศ พ.ศ. 2512 ได้อธิบายไว้ว่า “ศึกษา หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัย ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการศึกษานั้น ๆ และหมายความรวมถึงการฝึกฝน ภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือต่อจากการศึกษา นั้น ๆ ด้วย” (ลินจี หะวานนท์, 2518, หน้า 2)

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็น โครงการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของ บุคลากรในองค์กรให้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่อง ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เช่น การเรียน ต่อระดับปริญญาโท โดยใช้งบประมาณขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีวิธีการติดตามเอาใจใส่ขณะ เรียนและหลังจากเรียนหรือศึกษา โดยใช้วิธีการติดตามผลและวัดผลการฝึกอบรมหรือการศึกษาเมื่อ เสร็จสิ้นการให้การศึกษา (สมชาติ กิจบรรจง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539, หน้า 10)

กัญญา สาทร (2520, หน้า 25) ได้ให้ความเห็นว่า การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อ เป็น กิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศทั้งในด้านการศึกษา สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ ปัญหาที่เคยได้ทราบมาคือ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่า ในระยะแรกที่ครูสำเร็จ การศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงานการสอน ครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่รับการศึกษา มา แต่ปีต่อมาคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับชั้นที่ครูสอนอยู่เท่านั้น ดังนั้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาจะต้องได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

งานวิจัยของ อุบลรัตน์ จิลลานนท์ (2533, หน้า 170) พบว่า ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ อาชีพครูอันดับแรกพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอาชีพครูอาจารย์เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหา ความรู้อยู่เสมอ แม้แต่ข้าราชการเองก็เห็นความสำคัญของการที่จะไปศึกษาต่อ ดังงานวิจัยของ ดวงแข เมธาศิริ และรัชชัช สุธรรมวันทนีย์ (2535, หน้า 75-85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคติของ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 135 คน จากส่วนราชการ 5 แห่ง พบว่า เหตุผลหนึ่งของการเลือก อาชีพราชการ คือ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมถึงร้อยละ 11.10

2. การปฐมนิเทศ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจิรัช ฒ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 14) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อเป็นการแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักองค์กร รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็น การแนะนำครั้งแรก เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็วขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 180-181) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนรู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภายหลังจากที่ได้มีการเสาะหาและคัดเลือกพนักงานได้แล้ว กิจกรรมหรืองานที่ต้องทำในการบริหารงานบุคคลขั้นถัดมาก็คือ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (ซึ่งเป็นกิจกรรมแรกสุดในการพัฒนาบุคคลที่ต้องจัดขึ้น) ซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล เพื่อช่วยให้พนักงาน ได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะเวลาเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน ในช่วงระยะเวลาที่ทำการปฐมนิเทศนี้ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้เพราะถึงแม้พนักงานจะ ได้มีความรู้อย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ทำแล้วก็ตาม แต่โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งยังเป็นสถานที่ทำงาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามสภาพเงื่อนไข วิธีการทำงาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ในทุกองค์กร ดังนั้นเพื่อจะไม่ให้เป็นปัญหาในเรื่องความเข้าใจ จึงจำเป็นต้องให้พนักงาน ได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้

การจัดปฐมนิเทศแก่ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ จะช่วยเน้นให้ทราบเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารราชการ บทบาทและความสำคัญของข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครู วินัยของข้าราชการครู สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับและสวัสดิการของข้าราชการครู การเป็นข้าราชการครูที่ดีและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน (มาลี วิชญกุล, 2525, หน้า 37)

3. การสอนแนะนำงาน

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 135) อธิบายไว้ว่า การสอนแนะนำงานเป็นวิธีการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สอนผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว ในบางองค์กรได้กำหนดให้มีตำแหน่งงานเพื่อทำหน้าที่นี้ขึ้น เพื่อคอยสังเกตผู้ได้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ปฏิบัติ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสอนแนะนำงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ที่มีความจริงใจและน่าไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ความสำเร็จของการสอนงาน ไม่ควรมุ่งเฉพาะเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพใน

การทำงานเท่านั้นควรให้ผู้รับการสอนแนะนำงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น โดยถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการทำงาน จนสามารถเติบโตขึ้นมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่แทนตน

กุลธนะ ธนาพงศธร (2539, หน้า 503) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การสอนแนะนำงานเป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการกระทำอีกวิธีหนึ่ง ที่สามารถใช้ได้กับงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงมาจนถึงระดับล่าง การสอนแนะนำงานมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการฝึกอบรมในลักษณะพื้นฐาน เพื่อแนะแนวทางการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อแนะแนวให้ผู้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป หากบุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ย่อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นวิธีการฝึกอบรมในลักษณะเป็นรายบุคคล แบบเผชิญหน้ากัน (Face to face) โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายจะฝึกสอน และควบคุมดูแลการกระทำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกระยะ จนกว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติได้เองอย่างถูกต้อง

3. มีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน นับตั้งแต่การเตรียมการผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขึ้นการเสนอแนะ ขึ้นการทดลองปฏิบัติ และขึ้นการติดตามผล

4. การประชุมอภิปราย

การประชุมอภิปราย หมายถึง วิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่งเป็นการพูดเพื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อเสนอความคิด หรือปรึกษาหารือในเรื่องราวที่กำหนดไว้ เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ให้ผู้ฟังในสถานที่ต่าง ๆ โดยมีการอภิปรายเป็นคณะ (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539, หน้า 14) โดยวิธีร่วมแสดงความคิดเห็นแบบปากเปล่า (Oral participation) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม รับฟังความรู้และแนวความคิดจากผู้เข้าร่วมประชุม ความสำเร็จของการประชุมอภิปรายขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมประชุม ที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา โดยลักษณะของการประชุมอภิปรายมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. เป็นการชุมนุมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ข่าวสาร ข้อมูล และประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟัง เพื่อแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก ๆ อาจแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่มก็ได้

3. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการใช้วิธีการนี้ในการฝึกอบรม ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิทยากร หรือผู้นำการประชุมอภิปรายเป็นสำคัญ

4. การประชุมอภิปรายอาจจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

4.1 การประชุมอภิปรายแบบโดยตรง (Directed conference) โดยผู้เข้าร่วมประชุม จะได้รับหัวข้อเรื่องหรือเอกสารให้ไปอ่านมาก่อนเข้าร่วมประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมจะนั่งในลักษณะ ปกัษาหาหรือกัน โดยผู้นำการประชุมยกปัญหาหรือประเด็นขึ้นมา ให้ที่ประชุมอภิปรายและร่วมกัน แสดงความคิดเห็น

4.2 การประชุมอภิปรายแบบปรึกษาหารือ (Consultative conference)

4.3 ประชุมแบบแก้ปัญหา (Problem-solving conference)

สองแบบหลังนี้อาจนำมาใช้ในลักษณะเดียวกัน คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจาก การดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำประชุมอภิปรายก็จะนำเอาปัญหานั้นมาเสนอต่อที่ประชุม เพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เริงลักษณะ โจรณพันธ์ (2529, หน้า 76) อธิบายไว้ การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบ ของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับ ไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ เช่น ในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่มาใช้ จำเป็นต้องอบรมพนักงานให้มี ความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ บางทีจึงเรียกการอบรมในลักษณะนี้ว่าเป็นการอบรมในลักษณะ เข้ม (Intensive training course)

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการดำเนินการได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก จะเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้รับการอบรมสามารถแก้ไข ข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองจะเป็น ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงาน โดย อาจดำเนินการทั้งในกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัย หลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากร ได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทางใน การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้ประสบปัญหา หรือมีความสนใจ เรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน มาปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน เป็น การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเทคนิคที่คล้ายการสัมมนา แต่การประชุมปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง (ฐิระ ปรวาลพฤกษ์, 2538, หน้า 128)

6. การสัมมนา

สมชาติ กิจจรรง และ อรรถธิ์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 14) อธิบายว่า การสัมมนาเป็น วิธีการฝึกอบรมที่เป็นการชุมนุม อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะร่วมกัน

ค้นคว้า ถกเถียง แสดงความคิดเห็นภายใต้การควบคุมของครูหรือวิทยากร เช่นเดียวกับ จูริระ ประवालพฤกษ์ (2538, หน้า 126-127) ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การสัมมนา เป็นรูปแบบของการฝึกอบรม ที่ผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความสนใจหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ต้องการที่จะศึกษา ค้นคว้าเพื่อนำข้อสรุปไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุง และแก้ปัญหาในการทำงานซึ่งในการศึกษาค้นคว้าจะมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้คำแนะนำสมาชิกที่เข้าร่วมทุกคน จะต้องมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้า เสนอความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดความรู้และแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วมการสัมมนา การสัมมนาจะเกิดประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมสัมมนา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ในการทำงานมากพอที่จะทำให้การวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ เป็นไปอย่างกว้างขวาง นำไปสู่ผลหรือข้อสรุปที่ดี

การนำเทคนิควิธีการสัมมนาไปใช้เหมาะสำหรับการฝึกอบรม ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ในการฝึกอบรมถ้าผู้สัมมนาแต่ละกลุ่มมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน จะทำให้การสัมมนาเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น และถ้าจะพิจารณาทางด้านการใช้เทคนิคให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแล้ว การสัมมนาจะเหมาะกับการฝึกอบรมที่ต้องการให้เกิดความรู้ และความรู้ที่สร้างเสริมประสบการณ์ในแนวทางใหม่ (จูริระ ประवालพฤกษ์, 2538, หน้า 127)

7. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการ มีโอกาสได้ไปดูงานและสังเกตวิธีทำงานเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาคุณาจารย์ สมพงษ์ เกษมสิน (2513, หน้า 531) กล่าวว่า การพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันจะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากตนได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยทั่วไปแล้วแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (อรพินทร์ กุลประภา, 2524, หน้า 51-54)

7.1 การไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนากว่าได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านการให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือ ให้วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทุนการศึกษา และดูงานแก่ข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้

ข้าราชการหาความรู้ ความชำนาญ เพื่อจะได้นำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ

7.2 การไปศึกษาและดูงานภายในประเทศ การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศโดยปกติแล้ว มักจะใช้ระยะเวลาสั้น และวิธีการปฏิบัติที่ได้ผลดังนี้

7.2.1 การให้ไปฝึกงาน เป็นการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to assignment) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised reading) วิธีเหล่านี้เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมนกันแพร่หลาย

7.2.2 การพาไปดูงาน โดยการพาศึกษาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ความคิด และเป็นแนวทางการปฏิบัติในวงกว้าง ทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่นเพราะได้เห็นด้วยตนเอง

8. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือเลื่อนตำแหน่ง

Flippo (1966, p. 227) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในองค์กรนั้น บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่าได้บรรจุคน ไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคิดผิดไป หรือบุคคลนั้น เกิดเปลี่ยนทัศนคติ จนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง จึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเสียใหม่ให้เหมาะสม

อรพินทร์ กุลประภา (2524, หน้า 49) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงานของข้าราชการ จะต้องถือว่าเป็นการเลือกสรรบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งาน และเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับข้าราชการ เพื่อให้เขามีความรู้ลึกกว่า เมื่อเขาถูกเปลี่ยนหน้าที่การทำงานแล้ว โอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตราชการจะตามมาภายหลัง ดังนั้นการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อแนะนำให้รู้จักหน่วยงานใหม่ดีพอ ตลอดจนส่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการทำงาน เทคนิค และ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติในหน่วยงานใหม่ด้วย มิฉะนั้นแล้ว การสับเปลี่ยนจะกลายเป็นเครื่องทำลายขวัญของข้าราชการ เพราะจะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับงานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ และบรรยากาศในการทำงานใหม่ ผลที่เกิดขึ้นอาจจะทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความมั่นคงอยู่กับงาน ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ความมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนพัฒนางานก็จะเป็นการทำลายคน ทำลายงานในที่สุด

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530, หน้า 115) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานนี้ อาจจะเป็นไปได้ทั้งทางราบ (Horizontal rotation) หรือแนวตั้ง (Vertical rotation) อย่างไรก็ตาม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในแนวตั้งนี้ความหมายคล้ายกับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) นั่นเอง

การหมุนเวียนงานเป็นเทคนิคที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเจตคติช่วยสร้างเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคล ในส่วนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนตระหนักว่า งานในทุกส่วนร่วมทุกแผนก ล้วนแต่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ยิ่งคนที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร จะเกิดความรู้ความเข้าใจงานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เทคนิคการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่มุ่งคนที่อยู่ในข่ายที่พัฒนาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานการนำเทคนิคนี้ไปใช้เพื่อมุ่งประโยชน์สองด้าน คือ

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์การปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องรู้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด

2. เพื่อบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ด้วยการหมุนเวียนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาเท่ากัน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ หลังจากนั้นนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบความเห็นของผู้ฝึกปฏิบัติงาน ก็จะสามารถบรรจุคนได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538, หน้า 136) อธิบายว่า การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายบุคลากร จากงานในหน้าที่หนึ่ง ไปสู่งานอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรนั้นได้ประสบการณ์ที่ต่างไปจากงานเดิม การหมุนเวียนงานจะเป็นการเพิ่มความรู้ เพื่อช่วยให้บุคคลนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 225) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library service) เป็นการจัดบริการด้านการค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กร การจัดให้มีห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้ผู้บุคลากร ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและองค์กร

2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

อรพินทร์ กุลประภา (2524, หน้า 36) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่บุคลากรขององค์กร หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

นับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาและปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525, หน้า 22-23) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การรับสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ ๆ หยิบอ่านได้สะดวกเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งการเผยแพร่ข่าวสารนั้น ไม่ว่าจะ เป็นข่าวสาร โดยปกติทั่วไปหรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร

การจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในองค์กร มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกองค์กร โดยให้โอกาสบุคลากรขององค์กร ได้มีโอกาสเขียนบทความ แสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการช่วยเหลือ (Participation) เกิดขึ้นอีกด้วย

คณาจารย์ คือ ผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ที่จะต้องนำความรู้ นั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล โดยที่สถานการณ์ของสภาพความเป็นอยู่ ที่มีวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน การพัฒนาคณาจารย์ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันยุติ ต้องศึกษาด้านวิชาการหรือรวบรวมองค์ความรู้เพิ่มขึ้น อยู่เสมอให้ทันกับสถานการณ์

ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 สาระสำคัญ

1. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553

1.1 ยกเลิกประกาศประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผ่านมาทั้งหมด

1.2 กำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม

- 1.3 แบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 7 ส่วนราชการ
 - 1.3.1 กลุ่มอำนวยการ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.2 กลุ่มบริหารบุคคล พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.3 กลุ่มนโยบายและแผน พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.3.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 1.4 มีผลนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (14 กันยายน 2553)
 2. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553
 - 2.1 ยกเลิกประกาศประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผ่านมาทั้งหมด
 - 2.2 กำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม
 - 2.3 แบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 6 ส่วนราชการ
 - 2.3.1 กลุ่มอำนวยการ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.3.2 กลุ่มบริหารบุคคล พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.3.3 กลุ่มนโยบายและแผน พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.3.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.3.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.3.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่
 - 2.4 มีผลนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (14 กันยายน 2553)
- วิสัยทัศน์ (Vision)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทยและห่างไกลยาเสพติด
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

คำนิยามองค์การ

“พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม”

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สถานศึกษารวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในกลุ่ม/ หน่วย/ ศูนย์ต่าง ๆ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาและรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปิงปองประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต ที่มีในงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- 1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
- 1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
 - 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
 - 2.4 พัฒนากุศลกร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 - 2.5 ดำเนินงานวินัย อุตธรรม ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
 - 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต
 - 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน

7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

2. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่นและ

3. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายใน เขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 กำกับ ดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 จัดตั้ง ยุบรวม เลิกล้มสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

หน้าที่อื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด เช่น

1. มาตรา 34 วรรคสาม ของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มาตรา 39 (4) ของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 รับทราบรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

3. มาตรา 45 (6) ของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ออกระเบียบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบอำนาจให้ข้าราชการอื่นในสถานศึกษา

ข้อ 3 ของกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครอบครัว พ.ศ. 2547 พิจารณาอนุญาตให้ครอบครัวจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บุคคลในครอบครัว

ข้อ 4 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 9 ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ สพท. ออกประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

ข้อ 7 (4) ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและนิเทศ ฯ เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและลงมติให้คณะกรรมการ ฯ พ้นจากตำแหน่งกรณีมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่

มาตรา 5 ของ พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ ให้ ประกาศรายละเอียดการส่งเด็กเข้าเรียน และจัดสรร โอกาสการเข้าเรียน มาตรา 7 รับรายงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ให้เด็กเข้าเรียน

มาตรา 12 ของ พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กบกพร่อง ฯ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กสามารถพิเศษ รวมทั้งจัดตั้งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่น ๆ ให้กับเด็กดังกล่าวด้วย

ข้อ 5 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใน สพท. ให้ความเห็นชอบแบ่งส่วนราชการใน สพท. เป็นกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นต้น

บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 23 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ นโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น

- 1.1 กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู บุคลากร ฯ ในเขตพื้นที่ ฯ
- 1.2 กำหนดจำนวน อัตราตำแหน่งข้าราชการครู บุคลากร ฯ ในเขตพื้นที่ ฯ
- 1.3 เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ฯ ในเขตพื้นที่

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

2.1 การบรรจุ แต่งตั้ง

2.1.1 เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันข้าราชการครู (มาตรา 47)

2.1.2 อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ฯ ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการ
เขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง

2.1.2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1.2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1.2.3 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2.4 ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (7)

2.1.2.5 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

2.1.2.6 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)

2.1.3 อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ตำแหน่ง

2.1.3.1 ตำแหน่งครูผู้ช่วย

2.1.3.2 ตำแหน่งครู

2.1.3.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสถานศึกษา

2.2 การย้าย

2.2.1 อนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่ง
ในหน่วยงาน การศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 อนุมัติการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.ค.ศ.
กำหนด โดยยึดหลักการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหนึ่งดังกล่าวได้ไม่เกิน 4 ปี

2.3 การโอน

2.3.1 ให้ ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

2.3.2 เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์
และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

2.4.1 รับทราบการรายงานการดำเนินการทางวินัย (มาตรา 104) กรณีความผิดทาง
วินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รายงานสิ้นสุดที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 100) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นตำแหน่งซึ่งมีวิญญูฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

2.4.3 พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

2.4.4 พิจารณา การร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนทางวินัย เป็นต้น

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5.2 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5.3 การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5.4 การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

2.6 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6.1 กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลของ สพท. สถานศึกษา

2.6.2 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติการเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถ้าครูผู้นั้นเป็นครูให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน เป็นหลัก (สอดคล้องกับ ก.ค.ศ)

2.7 จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7.1 จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7.2 กำหนดวิธีการพัฒนาฐานข้อมูลและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

2.8 จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

กำหนดรูปแบบและจัดทำรายงานประจำปี ๑ ต่อ ก.ค.ศ.

2.9 พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

2.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

1.2 พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 (กรรมการสถานศึกษา) มาตรา 39 (อำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา)

1.3 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2547 (ออกตาม ม.34 วรรคสี่ ของ พ.ร.บ. บริหาร ศธ.)

1.4 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการศึกษา (ออกตาม ม.39 วรรคสอง พ.ร.บ. กศ แห่งชาติ 2542)

1.5 ระเบียบ ศธ. ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 (ออกตาม ม.35 พ.ร.บ. บริหาร ศธ.)

1.6 กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

1.7 ระเบียบ กฎหมายอื่น ๆ

2. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

2.1 จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป

2.2 จัดตั้ง/ รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 พัฒนาหลักสูตร/ จัดการเรียนการสอน

2.4 ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ

2.5 กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ

2.6 ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน ๆ

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

บทบาท หน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. บทบาทหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา 37 วรรค 2 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนี้

1.1 เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 รับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

1.3 ปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมายอื่น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการ ใช้อำนาจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึง นโยบาย ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย

2. บทบาทหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 24 ของ พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

2.2 เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ใน อำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.3 พิจารณาเสนอความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 จัด Advertisement

รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

รหัสโรงเรียน	ชื่อ โรงเรียน
1013020008	โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
1013020001	โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม
1013020007	โรงเรียนทองพูลอุทิศ
1013020009	โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
1013020005	โรงเรียนวัดชุมแก้ว
1013020004	โรงเรียนวัดเขียนเขต
1013020010	โรงเรียนวัดนาคบุญ
1013020003	โรงเรียนวัดมูลจินดาราม
1013020002	โรงเรียนวัดสระบัว
1013020006	โรงเรียนวัดแสงสรรค์
1013020011	โรงเรียนอัยยิการาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความต้องการในการทำงานของข้าราชการครูนี้ ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแนวทางเดียวกันดังนี้

สุวรรณณี ศรีคุณ (2521, หน้า 54-55) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ โดยแบ่งความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการเป็น 5 ด้าน คือ การส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการจัดประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ ให้แก่อาจารย์ ด้านการส่งเสริมงานวิจัยและการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการสอน ด้านการปรับปรุงห้องสมุดให้เป็นศูนย์วิชาการ และด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อทัศนวัสดุประกอบการสอนจากงานวิจัยดังกล่าว

1. อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการทุกด้านไม่แตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการแตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสมีโอกาสดูแลเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่สอดคล้องวิชาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการแตกต่างกัน ในด้านการส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิกับด้านการส่งเสริมงานวิจัย และการเผยแพร่คู่มือการสอน ส่วนด้านอื่นมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ทิพวรรณ สีคลรัศมี (2533, หน้า 107-109) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ได้แบ่งบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง เป็น 6 ด้าน คือ 1) บทบาทด้านการสอน 2) บทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ 3) บทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร 4) บทบาทด้านการให้บริการชุมชนและสังคม 5) บทบาทด้านการนิเทศการสอน 6) บทบาทด้านการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาททั้ง 6 ด้าน ในเกณฑ์ปานกลาง และมีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทในเกณฑ์มาก

Setamanit (1981, pp. 242-256) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย โดยการศึกษาจากกลุ่มประชากรใน 3 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พบว่าลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้เป็น 4 อย่างคือ

1. ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ
2. ปรับปรุงทักษะการสอน ด้วยการจัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ จัดสัมมนาประชุม เชิงปฏิบัติงานเพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน
3. ปรับปรุงประสบการณ์ในวิชาชีพเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยให้อาจารย์ทำเวลาตอนปิดเทอม ปฏิบัติงานในโรงงาน
4. ปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่า ในแต่ละมหาวิทยาลัยยังมีการทำวิจัยน้อย โดยเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น ที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยด้วยการให้อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และให้ข้อเสนอแนะว่าการที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ผู้บริหารจะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์การทดลอง และเจ้าหน้าที่ด้วย

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2524, หน้า 104-106) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีการสอน ด้านการเขียนตำราเกี่ยวกับวิชาที่สอน และด้านการวิจัย ตามลำดับ

จากผลการศึกษา ความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา อาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัย สนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในประเทศอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ต้องการจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่อาจารย์ด้วยกัน นอกจากนั้น ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ อย่างเร่งด่วน พบว่า อาจารย์ต้องการให้มีการจัดตั้งหน่วยหรือศูนย์ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบ ในการพัฒนาอาจารย์เป็นอันดับแรก

อุบลรัตน์ จิตลานนท์ (2533, หน้า 164-170) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ใน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ทำการศึกษาประชากรสองกลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์มีศูนย์พัฒนาอาจารย์รับผิดชอบอยู่ ซึ่งรับผิดชอบการฝึกอบรม สัมมนา หรือเสริมสร้างประสบการณ์ สำหรับปัญหาที่สำคัญคือ การขาดงบประมาณ บุคลากร ของศูนย์วิทยากรที่เหมาะสมและขาดการสนับสนุนจากวิทยาลัยในการประชุม อบรม สัมมนาของงาน ของวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานต่างสังกัด รวมถึงการลาศึกษาต่อทั้งในและ ต่างประเทศ

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในระดับมากเหมือนกัน โดยเรียงลำดับ คือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน การสนับสนุนด้าน งบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จริงในอุตสาหกรรมหรือเกี่ยวกับวิชาที่สอน ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาการทำงานบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยตามลำดับ

ในด้านความต้องการเชิงบริการด้านพัฒนาคณาจารย์ อาจารย์ต้องการการสนับสนุน จากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ หรืออบรมสัมมนาที่สถาบัน หรือ หน่วยงานต่างสังกัด ให้มีการรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการไว้ให้อาจารย์ค้นคว้า เพื่อให้ อาจารย์ได้มีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นอันดับแรก

ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีตำแหน่ง เพศ และอายุราชการ ต่างกันมีความต้องการเชิงบริการ ด้านการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน

เนื่องนิตย์ จำแก้ว (2537, หน้า 75-78) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนา ตนเองของครู โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยตนเอง ด้านการพัฒนา โดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

2. ครูเพศชาย และครูเพศหญิง มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่สอน วิชาสามัญ และวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2540, หน้า 35, 76-81) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่คาดหวังของผู้บริหาร และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งการพัฒนา คณาจารย์เป็น 3 ด้านคือ 1) การรับผิดชอบของอาจารย์เกี่ยวกับการสอน 2) ความรับผิดชอบของ อาจารย์เกี่ยวกับการวิจัย เขียนตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ 3) ความรับผิดชอบของอาจารย์ ในด้านการบริการชุมชนและบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็น ตามสภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตามสภาพที่ คาดหวังต่อการรับผิดชอบของอาจารย์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่สังกัดคณะ ต่างกัน ประสบการณ์การสอนและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง ต่อการรับผิดชอบของอาจารย์แตกต่างกัน

อนงค์ จุฬนารัตน์ (2540, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของอาจารย์ในโรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี ในส่วนของความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของครูอาจารย์ของโรงเรียนนารีอนุกุล พบว่า มีความต้องการมากที่สุด 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้าราชการครูอาจารย์ต้องการพัฒนาด้านบุคลากรด้าน 1) การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม 2) ด้านสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม และการเชิญวิทยากรมาบรรยาย 3) ด้านการเผยแพร่ ข่าวสาร วารสาร จุลสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 4) ด้านการนิเทศงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน 6) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 7) ด้านปฐมนิเทศ และตัวชี้วัดที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแต่งตั้งโยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่

ผลการวิจัยยังพบว่า ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพศ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนา บุคลากรแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการศึกษาดูงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

เดชา พริ่งลำภู (2541, หน้า 98-101) วิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

และศึกษาความต้องการในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2 ด้าน คือ ด้านการสอนและด้านการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคณาจารย์มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด ในด้านรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ควรเป็นการประชุมปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน การจัดให้มีแหล่งวิทยากร การนำเสนอผลงานทางวิชาการการประชุมสัมมนา การประชุมอภิปราย และอื่น ๆ เช่นการจัดฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง การจัดกิจกรรม สนับสนุนการวิจัย การศึกษาอบรมระยะสั้น การเผยแพร่วิชาการแก่ชุมชน กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาต่อการจัดเสวนาทางวิชาการ การประเมินผลงานอาจารย์ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน

ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า คณาจารย์มีความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนและในด้านการวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่าทุกกลุ่มสาขาวิชามีความต้องการ การจัดกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ทุกข้อในระดับมาก

สหัชชา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2541, หน้า 98-103) วิจัย เรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยแบ่งแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ไว้ 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน โดยในแต่ละด้าน มีความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ มีนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาคณาจารย์
2. ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ ต้องการให้มีความยุติธรรมในการเลือกคณาจารย์เข้ารับการพัฒนา การเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร ความต่อเนื่องของโครงการพัฒนา คณาจารย์
3. ด้านการศึกษาต่อ ต้องการให้มีความยุติธรรมในการเลือกคณาจารย์ศึกษาต่อ การสนับสนุนและหาแหล่งทุนเพื่อการศึกษา
4. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา ต้องการฝึกอบรมสัมมนาในวิชาเฉพาะทางที่ต่างประเทศ ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น
5. ด้านการวิจัย ต้องการให้ห้องสมุดจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับ งานวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยให้มากขึ้น ความคล่องตัวในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัยความสะดวกในการค้นข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
6. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ต้องการการส่งเสริมให้คณาจารย์ได้สร้างผลงาน ด้านวิชาการ การจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพ ความยุติธรรมในการพิจารณาจากหน่วยงาน ต้นสังกัด การสนับสนุนจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารตำรา

7. ด้านบุคลิกลักษณะคุณธรรม จริยธรรม ต้องการการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน การช่วยเหลือกันในการทำงาน การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความ เป็นครูให้แก่คณาจารย์

กาญจนา สันติพัฒนาชัย, สุภาวดี คำนธำรงกุล, ปาริชาติ ตามไท, นิชดา สารถวัลย์แพศย์ และเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล (2541, หน้า ง-จ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการการพัฒนา อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ควร ได้รับ เพื่อปฏิบัติภารกิจหลัก (งานสอน) คือ การศึกษาต่อในประเทศ การฝึกอบรม โดยเฉพาะ ฝึกอบรมระยะยาว วิธีการพัฒนาเพื่อปฏิบัติภารกิจรองโดยการให้งบประมาณ นั้น ๆ โดยตรง ได้แก่ การทำวิจัย การเขียนตำรา และบทความวิชาการ วิธีการพัฒนาเพื่อปฏิบัติงานเสริมและงาน อื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาคูงานในประเทศ และการเยี่ยมชมสถานศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ โดยตรง ได้แก่ งานกรรมการ งานการให้บริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานกิจการ นักศึกษา รวมทั้งใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ อีก โดยเฉพาะวิธีการประชุม สัมมนาวิชาการและร่วม ทำงานในรูปคณะกรรมการวิชาการควรใช้น้อยกว่าวิธีอื่น ๆ และในงานวิจัยดังกล่าวยังพบว่า คุณสมบัติเพื่อปฏิบัติภารกิจตามบทบาทของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นความต้องการการพัฒนาที่อาจารย์ควร ได้รับ ได้แก่ คุณสมบัติการเป็นครูทั้งเรื่องคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี คือ มีความรู้อย่างดีระดับปริญญาโทขึ้นไป ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามที่ตนเองถนัดหรือสนใจ สร้างเสริมพัฒนาบุคลิกภาพของอาจารย์ กระตือรือร้นศึกษาความรู้ หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณสมบัติการเป็นที่ปรึกษาคุณสมบัติ การเป็นวิทยากร คุณสมบัติการเป็นผู้ให้บริการชุมชน คุณสมบัติการเป็นนักวิจัยคุณสมบัติอื่น ๆ เช่น มีความสามารถเชิงสากล ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการบริหารจัดการ

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542, หน้า 122-128) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอไชนวาน จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนา โดยการส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ยกเว้น ครูผู้สอนใน โรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการด้านส่งไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ ที่มีความต้องการระดับมากที่สุดหนึ่งข้อในแต่ละระดับมีดังนี้ คือ ต้องการให้มีการศึกษาคูงาน ระหว่างการฝึกอบรมต้องการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างสื่ออุปกรณ์จากวัสดุ ท้องถิ่น ต้องการคำปรึกษาวิธีการทำงานและใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มอบหมาย

งานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถภายหลังกลับจากศึกษาต่อ ตามลำดับ

สมประสงค์ วงษ์อุบล (2543, หน้า 70-74) ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี” พบว่าการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาคูงาน เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในและด้านการจัดหาหนังสือหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ สุขประเสริฐ (2543, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล เขตการศึกษา 10” ปรากฏผล ดังนี้

1. พนักงานครูเทศบาล เขตการศึกษา 10 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการสอน พบว่า ทั้งพนักงานครูเทศบาลระดับก่อนประถมศึกษา พนักงานครูเทศบาลระดับประถมศึกษา พนักงานครูเทศบาลระดับ มัธยมศึกษา ต่างมีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานครูเทศบาล เขต 10 ที่มีระดับการสอนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานครูเทศบาลระดับก่อนประถมศึกษา
3. พนักงานครูเทศบาล เขต 10 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบเมื่อเรียงตามจำนวนค่าความถี่จากมากหาน้อย พบว่า มีความต้องการ การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาคูงานนอกสถานที่การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อและการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สรุป จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรแต่ละองค์การมีความต้องการการพัฒนาในรายกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมากน้อยแตกต่างกัน

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า ๖) ได้ศึกษา เรื่องความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรี ใน 5 ด้านคือ 1) ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม 2) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3) ด้านการทัศนศึกษาคูงานและฝึกอบรม 4) ด้านการศึกษาต่อ 5) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของครู-อาจารย์กับความต้องการในการพัฒนาของครู-อาจารย์ ผลการวิจัยวิจัย พบว่า ในภาพรวม ครู-อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเข้ารับ

การฝึกอบรม 2) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3) ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกอบรม
4) ด้านการศึกษาต่อ 5) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบปัจจัย
ส่วนบุคคล ครู-อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีความต้องการ
ในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์การศึกษาระดับความต้องการพัฒนา
ตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านภาษาอังกฤษและด้านบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง
ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับ คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง
ในหน้าที่มากที่สุดรองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลิกภาพและด้านภาษาอังกฤษ
เป็นลำดับสุดท้าย โดยต้องการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาดูงานและ
การศึกษาต่อตามลำดับและต้องการให้สถาบันพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โครงการ
ฝึกอบรมและพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันศึกษาที่มี
ความพร้อมตามลำดับ สำหรับการนำหลักสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วย ดังนั้น องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นควรนำหลักสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง ให้เห็นเป็นรูปธรรม
โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลและควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบาย
หลักทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้
เพียงพอและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตาม
วัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญญาภรณ์ เอี่ยมล่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรทัศนสถานหญิงชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของเจ้าหน้าที่
ทัศนสถานหญิงชลบุรี ในการพัฒนาทักษะด้านความคิดและการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรจำนวน 70 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี วุฒิการศึกษาจบปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและอายุการ

ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อายุ 1-5 ปี ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมบุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นลำดับแรก ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เป็นลำดับรองและทักษะด้านความคิดและการบริหาร เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนประเด็นสำคัญอันดับแรกของความต้องการในแต่ละด้าน คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มากที่สุด สนับสนุนให้การพัฒนาเพื่อพัฒนาความชำนาญในการบริหารคน บริหารงาน การมีมนุษยสัมพันธ์และการจูงใจ ในการทำงานรองลงมาและศิลปะการบริหารจัดการและการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นลำดับสุดท้าย ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานต้องการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รองลงมาและการจัดหางบประมาณและการบริหารด้านการเงินเป็นลำดับสุดท้าย ทักษะด้านความคิดและการบริหาร ต้องการพัฒนาการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากที่สุด การจัดสรรทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพรองลงมาและการปรับกระบวนการบริหารองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับสุดท้าย จึงเห็นสมควรที่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน ควรสำรวจการศึกษา ความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร ก่อนกำหนดหลักสูตรและเพื่อให้ได้ความต้องการในการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทัศนสถานหญิงชลบุรีต่อไป

สถาพร จินตนา (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามเพศ สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์และหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนมากไปหาน้อยคือ 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้น ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า หน่วยตรวจสอบกับสำนักปลัดและ

กองการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยข้าราชการหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าข้าราชการหน่วยอื่น ๆ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ ราชการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนตำรวจ ภูธร ภาค 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน อันดับแรกคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ถัดมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านภาษาต่างประเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลา ที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรินญา แพทย์พิทักษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและเปรียบเทียบความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ในภาพรวม มีความต้องการพัฒนา ตนเองอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิชาการ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านฝึกอบรม บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหาร บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการ พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สถานภาพสมรส มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดและประสบการณ์ ทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

จันทิพย์ ทองสนธิ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งและอายุการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงานและมีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาในด้านการบริหารเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับและด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งเป็นอันดับท้ายและเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

รัชณี เกิดดี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ($\mu = 3.41$) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\mu = -3.40$) และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 ด้านดังนี้ ด้านการบริหาร ($\mu = 3.21$) รองลงมาคือด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.99$) ตามลำดับและจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองดีกว่าเพศหญิง อายุพบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด จำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวม

พนักงานบุคลากรที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

จากการที่ได้สังเคราะห์ตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองในหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า ได้นำแนวคิดของ Nadler, Bishop, เร็งลักษณ์ โรจนพันธ์, สมพงษ์ เกษมสิน และอรพินกุลประภา ซึ่งมีองค์ประกอบความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ
2. ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง
3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. ด้านการทัศนศึกษา คูงานและฝึกปฏิบัติงาน
5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ซึ่งความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จะครอบคลุมและเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพต่อไป

ตารางที่ 2-1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (พรพิมล แยมศรี, 2549)	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. อายุราชการ	1. ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ 2. ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง 3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 4. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน 5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูเพศชายและหญิงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูทุกช่วงอายุมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและอายุ ราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา พนักงานการประปาเขต 1 (นภดล อธิสุวรรณ, 2550)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. วุฒิการศึกษา 5. ระดับชั้น 6. อายุงาน 7. อัตราเงินเดือน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านภาษาอังกฤษ 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ด้านนันทนาการ 	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานการประปา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้น อายุงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
3. ความต้องการในการพัฒนา พนักงานครูเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด (ชนพงษ์ สุขะ, 2550)	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพครอบครัว 4. วุฒิการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. ประสบการณ์ในการทำงาน	1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา 3. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 4. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร 5. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน 6. ด้านการวิจัย 7. ด้านบุคลิกภาพลักษณะคุณธรรมและ จริยธรรม	ความต้องการในการพัฒนาพนักงาน ครูเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากเพศที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่ แตกต่างกันส่วนอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและ ประสบการณ์ทำงานมีความต้องการ ในการพัฒนาแตกต่างกัน โดยรวมที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (อรัญญา พิสุทธากุล, 2550)	เพศ 1. ชาย 2. หญิง วุฒิการศึกษา 1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการสอน 1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1. ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการ 4. ด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ 5. ด้านการปฏิบัติงาน 6. ด้านร่างกาย 7. ด้านจิตลักษณะ	ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานครูหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานครูชายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม การฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ การปฏิบัติงานและจิตลักษณะต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก วุฒិการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
5. ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการผังเมืองของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจของรัฐกรณีศึกษา จังหวัดตราด (ชนกร สงวนพงษ์, 2550)	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. อายุราชการ 5. ตำแหน่ง	1. ทักษะด้านความคิด 2. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการผังเมืองของบุคลากรส่วนท้องถิ่น จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน เพศ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันแต่อายุกับอายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน
6. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด (อรอนงค์ สายพันธ์, 2551)	1. วุฒิการศึกษา 2. ตำแหน่งงาน 3. อายุการปฏิบัติงาน 4. ฝ่ายที่สังกัด	1. ทักษะด้านความคิด 2. ทักษะด้านบุคลิกภาพ 3. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน	ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานบริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานและฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมทั้งด้านความคิด บุคลิกภาพและทักษะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
7. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ชนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551)	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. อายุราชการ 5. ระดับตำแหน่ง	1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านการฝึกอบรม 4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. ด้านการพัฒนาศึกษา คูงาน 6. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับมาก การจำแนกเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการและระดับตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
8. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552)	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. สังกัด 6. อายุราชการ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมากการจำแนกเพศอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง สังกัดและอายุราชการมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
9. การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในพื้นที่จังหวัดพัทลุง (ปวีณา พรหมปาน, 2553)	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. อายุงาน 5. ระดับตำแหน่ง 6. หน่วยงานที่สังกัด	1. ด้านความรู้ความสามารถ 2. ด้านทัศนคติ 3. ด้านบุคลิกภาพ	ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในพื้นที่จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก การจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงานระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
10. ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล (วิไลรัตน์ กอลบันหลง, 2554)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับรายได้ 5. ประสบการณ์ในการทำงาน	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัด สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก การจำแนก เพศชายและหญิงมีความต้องการพัฒนา ในทกด้านต่างกัน อายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนามากกว่าบุคลากร ในช่วงอายุอื่นการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนามากกว่าระดับ ทำงานการศึกษาอื่น รายได้ที่ 10,001- 15,000 บาทมีความต้องการพัฒนา มากกว่ารายได้ระดับอื่น ๆ ส่วน ประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรที่ ทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี มีความต้องการ พัฒนา มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการทำงานช่วงอื่น ๆ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
11. ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง จังหวัดสตูล (อารีดา ไบกาเด็น, 2554)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทตำแหน่ง 5. ประสบการณ์	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและคุณธรรมจริยธรรม 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและประสบการณ์มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
12. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี (จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับของการศึกษา 4. ระดับของตำแหน่ง 5. อายุการทำงาน	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี อายุ การศึกษาระดับของตำแหน่งและอายุการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
13. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองระนอง (พรศิริ สอนสุวรรณ, 2554)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อัตราเงินเดือน 5. อายุราชการ	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเพศหญิงต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย อายุในช่วง 18-30 ปี ต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุของงานในแต่ละตำแหน่ง อัตราเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า ผู้ที่ได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนอื่น ๆ ส่วนอายุราชการ 5-10 ปี ต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า ผู้ที่มีอายุราชการในช่วงอื่น ๆ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
14. ความต้องการในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของนัก ปกครองท้องถิ่นอำเภอขอนแก่น จังหวัดพัทลุง (พิสิฐ พันนายง, 2554)	1. ตำแหน่งปัจจุบัน 2. เพศ 3. อายุ 4. สถานภาพสมรส 5. ระดับการศึกษา 6. ระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง	1. ทักษะด้านความรู้ความสามารถ 2. ทักษะด้านทัศนคติ 3. ทักษะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	ความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควน ขนุน จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด การจำแนก อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความ ต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ส่วน เพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
15. ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดสระแก้ว (พารักษาสัตย์, 2555)	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพ 4. ประสบการณ์ในการทำงาน 5. ตำแหน่ง	1. ทักษะด้านบุคลิก 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การจำแนกอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งมีความต้องการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปองค์ประกอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์ตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย/ ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (พรพิมล แยมศรี, 2549)	1. ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ 2. ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง 3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 4. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน 5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	1. มาก 2. มาก 3. มาก 4. มาก 5. มาก	Nadler (1980)
2. ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการผังเมืองของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามแผนกระจายอำนาจของรัฐ กรณีศึกษาจังหวัดตราด (ธนกร สงวนพงษ์, 2550)	1. ทักษะด้านความคิด 2. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	1. มากที่สุด 2. มาก 3. มาก	1. คณิตพร สิงห์ธงธำรงกุล (2545, หน้า 48) 2. กระทรวงมหาดไทย ภาคที่ 1, ภาคที่ 2 (2548) (คู่มือปฏิบัติการวางผังเมือง) 3. จันทรนิภา ปราบสงบ (2548, หน้า 59)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1 (นภดล อธิสุวรรณ, 2550)	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านภาษาอังกฤษ 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ด้านนันทนาการ	1. มาก 2. มาก 3. มาก 4. ปานกลาง 5. ปานกลาง 6. ปานกลาง	Nadler (1980)
4. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ (อรัญญา พิสุทธากุล, 2550)	1. ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ 4. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ 5. ด้านการปฏิบัติงาน 6. ด้านร่างกาย 7. ด้านจิตลักษณะ	1. มาก 2. มาก 3. มาก 4. มาก 5. มาก 6. ปานกลาง 7. ปานกลาง	นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
5. ความต้องการในการพัฒนาครู เทศบาลเมืองตราด จังหวัด ตราด (ชนพงศ์ สุชะ, 2550)	1. ด้านการศึกษาต่อ	1. มาก	อรพินทร์ กุลประภา (2524)
	2. ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนา	2. มาก	
	3. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการ	3. มาก	
	4. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการ บริหาร	4. มาก	
	5. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและ ฝึกงาน	5. มาก	
	6. ด้านการวิจัย	6. มาก	
	7. ด้านบุคลิกภาพลักษณะคุณธรรม จริยธรรม	7. ปานกลาง	
6. ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ: บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด (อรอนงค์ สายพันธ์, 2551)	1. ทักษะด้านความคิด	1. มาก	จินตนา วงศ์ปิยะสถิต (2547)
	2. ทักษะด้านบุคลิกภาพ	2. มาก	
	3. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน	3. มาก	

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
7. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ชนาวุฒิ สุขสำราญ, 2551)	1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านการฝึกอบรม 4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. ด้านการทัศนศึกษาดูงาน 6. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ปานกลาง 2. มาก 3. มาก 4. ปานกลาง 5. มาก 6. มาก 7. ปานกลาง	เด่นพงษ์ พลละคร (2530)
8. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (อมรวดี กลิ่นจันทร์, 2552)	1. ความต้องการพัฒนาตนเอง	1. มาก	ชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) กรรณิการ์ วิชันภประหาร (2539)
9. การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในพื้นที่จังหวัดพัทลุง (ปวีณา พรหมปาน, 2553)	1. ด้านความรู้ความสามารถ 2. ด้านทัศนคติ 3. ด้านบุคลิกภาพ	1. มาก 2. มาก 3. มาก	สุวรรณณี ศรีคุณ (2521)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
10. ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลควนโดนอำเภอ ควนโดน จังหวัดสตูล (วิไลรัตน์ กอลาบันหลง, 2554)	1. ด้านความรู้ทั่วไปในปฏิบัติงาน	1. มาก	Nadler (1980)
11. ความต้องการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล (อารีดา ไบกาเด็น, 2554)	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและ คุณธรรมจริยธรรม 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. มาก 2. มาก 3. มาก 4. มาก 5. มาก	Nadler (1980)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
12. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (จันทิพย์ ทองสนธิ, 2554)	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม	1. ปานกลาง 2. มาก 3. ปานกลาง 4. ปานกลาง 5. มาก	อนงค์ จุณนารัตน์ (2540)
13. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองระนอง (พรศรี สอนสุวรรณ, 2554)	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. มาก 2. มาก 3. มาก 4. ปานกลาง 5. มาก 6. มาก	เดชา พริงคำกู (2541)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

งานวิจัย/ ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรตาม	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามรายด้าน	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
14. ความต้องการในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักปกครอง ท้องถิ่นอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง (พิสิฐ พันนายง, 2554)	1. ทักษะด้านความรู้ความสามารถ 2. ทักษะด้านทัศนคติ 3. ทักษะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	1. มาก 2. มาก 3. มาก	สหัชยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2541)
15. ความต้องการฝึกอบรมของ บุคลากรเรือนจำ จังหวัดสระแก้ว (พา รักษาสิทธิ์, 2555)	1. ทักษะด้านบุคลิก 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	1. มาก 2. มาก 3. มาก	Nadler (1980)

ตารางที่ 2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย															รวม
	พรพิมล	จันทิพย์	ธนาวุฒิ	ธนพงศ์	อรัญญา	ธนกร	อรอนงค์	อารีดา	อมรวดี	วิไลรัตน์	พา	พิสิฐ	พรศรี	นภดล	ปวีณา	
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	93.33%
อายุ	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	86.66%
วุฒิการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
ตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	73.33%
อายุราชการ	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	33.33%
อายุการทำงาน	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	33.33%
สถานภาพ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	26.66%
ครอบครัว																
ประสบการณ์ ในการทำงาน	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	26.66%
ฝ่ายที่สังกัด	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	20%
ระดับรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	20%
ระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	6.66%
ระดับชั้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	6.66%

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยจะมีขั้นตอนดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
5. การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
8. เสนอผลการแปลผล

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ อาทิ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา, ห้องสมุดวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น
2. การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามโดยให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา เป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ที่สอนในโรงเรียนของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 ราย มาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) .05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง คือ } n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ ประชากร (จำนวนข้าราชการครูที่เก็บข้อมูล 507 คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (0.5)

$$\text{ดังนั้น} \quad n = \frac{507}{1 + 507(0.5)^2}$$

$$= 223.5943$$

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = 224 \text{ ราย}$$

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 ราย เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลากหลายขั้นตอน โดยวิธีที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างตามประชากรของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 3 จังหวัดปทุมธานี วิธีที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random)

วิธีการที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling) ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	50	22
โรงเรียนวัดสระบัว	16	7
โรงเรียนวัดมุขจินดาราม	42	18
โรงเรียนวัดเจียนเขต	95	42
โรงเรียนวัดขุมแก้ว	18	8
โรงเรียนวัดแสงสรรค์	57	25

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนทองพูนอุทิศ	24	10
โรงเรียนชุมชนประชาธิบดีวิทยาการ	90	39
โรงเรียนรัชฎาสวัสดิ์ศิลป์	37	16
โรงเรียนวัดนาบุญ	26	11
โรงเรียนสายปัญญารังสิต	60	26
รวมทั้งสิ้น	507	224

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่าง วันที่ 1-30 ตุลาคม พ.ศ. 2560

รวม 30 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป หรือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดในการศึกษา คือ การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ การฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษาดูงานและการฝึกปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย ไม่ต้องการ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับลักษณะของข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

หลังจากที่ได้ นำแบบสอบถามที่สำรวจไปเก็บรวบรวมข้อมูลมาและให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจแนะนำในรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถามนำมาจัดทำให้สมบูรณ์ตามแบบรูปที่ กำหนดสำหรับใช้ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาตามหลักวิชาการต่อไป

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากเอกสารงานวิจัย จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์และเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร และตรวจสอบเนื้อหาของ แบบสอบถามว่าครอบคลุม วัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสรพัฒน์ ชีระพัฒนศิริ คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2 อาจารย์ ดร.กนก อภินิธิ ผู้อำนวยการพัฒนา SME มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

3.3 ศาสตราจารย์กิตติมศักดิ์ ดร.สิริภพ รัถย์ธนธัช อาจารย์พิเศษคณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของ แบบสอบถามเท่ากับ 0.88 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูล จริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่จะทำการวิจัยคือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 224 เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งได้แบ่งข้อมูลออกเป็น ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลกร ข้อมูลด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษาดูงาน และฝึกอบรมและด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการติดต่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วให้บุคลากรผู้ช่วยศึกษาจำนวน 5 คน นำแบบสอบถามไปขอข้อมูลจากข้าราชการครู โดยเฉลี่ยแต่ละโรงเรียนที่มีมากน้อยแตกต่างกัน ให้ครบถ้วนทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน 224 ชุด
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การจัดอันดับและการแปลความ

3. ในการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายความว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายความว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายความว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายความว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่สอนในโรงเรียนของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 224 ตัวอย่าง

สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple comparison) วิธีการทดสอบ Least significant difference (LSD) test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-test	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรหรือกลุ่มโดย สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent-sample t-test)
F-test	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: One-way ANOVA)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	86	38.39
	หญิง	138	61.61
	รวม	224	100.00
อายุ	อายุ 20-30 ปี	28	12.50
	อายุ 31-40 ปี	75	33.48
	อายุ 41-50 ปี	45	20.09
	อายุ 51-60 ปี	54	24.11
	มากกว่า 60 ปี	22	9.82
	รวม	224	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	25.45
	ปริญญาตรี	122	54.46
	สูงกว่าปริญญาตรี	45	20.09
	รวม	224	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครู คศ. 1	72	32.14
	ครู คศ. 2	82	36.61
	ครู คศ. 3	70	31.25
	รวม	224	100.00

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ด้านเพศ พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มี จำนวน 138 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.61 เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.39 ด้านอายุ พบว่า อายุ 31-40 ปี มากสุด จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.48 รองลงมา อายุ 51-60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.11, อายุ 41-50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.09 ส่วนน้อย อายุ 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.50 น้อยสุด มากกว่า 60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.82 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี มากสุด จำนวน 122 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.46 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.45 น้อยสุด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.09 และด้านตำแหน่งงาน พบว่า ครู คศ. 2 มากสุด จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.61 รองลงมาครู คศ. 1 จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.14 และครู คศ. 3 จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

ในส่วนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงานและ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู 5 ด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ความต้องการ
ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	3.70	0.53	มากที่สุด	4
ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง	3.71	0.47	มากที่สุด	3
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.79	0.54	มากที่สุด	2
ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน	3.83	0.74	มากที่สุด	1
ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	3.68	0.64	มากที่สุด	5
ภาพรวม	3.74	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ภาพรวมของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.74$) รองลงมา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.54$) ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.47$) ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.53$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ

ความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ให้มีการประชุมชี้แนะแนวทาง การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิในระดับ สูงขึ้น	129 (57.58)	93 (41.51)	2 (0.89)	0 (0.00)	3.57	0.73	มากที่สุด	4
2. ให้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	176 (78.57)	41 (18.30)	3 (1.33)	4 (1.78)	3.74	0.58	มากที่สุด	2
3. ให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่ม คุณวุฒิทั้งส่วนราชการและ ภาคเอกชน	210 (93.75)	9 (4.01)	4 (1.78)	1 (0.44)	3.91	0.67	มากที่สุด	1
4. ให้มีประชาสัมพันธ์เรื่อง การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ อย่างต่อเนื่อง	151 (67.41)	62 (27.6)	5 (2.23)	6 (2.67)	3.60	0.60	มากที่สุด	3
	ภาพรวม				3.70	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่
มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.53$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ พบว่า
ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่ม
คุณวุฒิทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.67$)
รองลงมาคือเรื่อง ให้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ
($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.58$) ให้มีประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.60$) และลำดับสุดท้ายคือให้มีการประชุมชี้แนะแนวทาง การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิใน
ระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ให้มีการประชาสัมพันธ์หัวข้อการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และให้โอกาสแก่ครูในสาขาวิชาต่าง ๆ	167 (74.55)	41 (18.30)	8 (3.57)	8 (3.57)	3.64	0.67	มากที่สุด	4
2. ให้มีการจัดสรรงบประมาณ เช่น ค่าเดินทางให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม	175 (78.12)	41 (18.30)	4 (1.78)	4 (1.78)	3.73	0.68	มากที่สุด	2
3. ให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	197 (87.94)	25 (11.16)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.87	0.54	มากที่สุด	1
4. ให้นำความรู้และประสบการณ์ มาเผยแพร่ต่อผู้ร่วมงานหรือขยายผลในโรงเรียน	151 (67.41)	62 (27.67)	4 (1.78)	7 (3.12)	3.59	0.66	มากที่สุด	5
5. ให้มีการสนับสนุนการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ	174 (77.67)	39 (17.41)	5 (2.23)	6 (2.67)	3.70	0.60	มากที่สุด	3
	ภาพรวม				3.71	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง พบว่า

ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือเรื่องให้มีการจัดสรรงบประมาณเช่น ค่าเดินทาง

ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.68$) ให้มีการสนับสนุนการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.60$) ให้มีการประชาสัมพันธ์หัวข้อการฝึกอบรมต่างๆที่จัดขึ้นและให้โอกาสแก่ครูในสาขาวิชาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.67$) และลำดับสุดท้ายคือ ให้นำความรู้และประสบการณ์มาเผยแพร่ต่อผู้ร่วมงานหรือขยายผลในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การประชุมจัดทำแผนการเรียนการสอน	187 (83.48)	35 (15.62)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.82	0.64	มากที่สุด	2
2. การประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ	215 (95.98)	7 (3.12)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.95	0.56	มากที่สุด	1
3. การประชุมเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการและการบริหารงานบุคคล	175 (78.12)	39 (17.41)	4 (1.78)	6 (2.67)	3.71	0.75	มากที่สุด	3
4. การประชุมถึงการมีส่วนร่วมกับประชาชนผู้ปกครองนักเรียน	168 (75.00)	43 (19.19)	7 (3.12)	6 (2.67)	3.67	0.72	มากที่สุด	4
	ภาพรวม				3.79	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องการประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือเรื่องการประชุมจัดทำแผนการเรียน การสอน ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.64$) การประชุมเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการและการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.75$) และลำดับสุดท้ายคือ การประชุมถึงการมีส่วนร่วมกับประชาชนผู้ปกครองนักเรียน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีแผนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานของครู อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	187 (83.48)	32 (14.28)	3 (1.33)	2 (0.89)	3.80	0.53	มากที่สุด	4
2. การศึกษาดูงานและฝึกงานในประเทศ	181 (80.80)	39 (17.41)	3 (1.33)	1 (0.44)	3.79	0.81	มากที่สุด	5
3. การศึกษาดูงานและฝึกงานในต่างประเทศ	169 (75.44)	44 (19.64)	6 (2.67)	5 (2.23)	3.68	1.01	มากที่สุด	6
4. ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนได้ มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง	209 (93.30)	11 (4.91)	2 (0.89)	2 (0.89)	3.91	0.85	มากที่สุด	2
5. แจกแหล่งขององค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนที่ส่งเสริมหรือให้ทุนไปศึกษาดูงานและฝึกงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	197 (87.94)	25 (11.16)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.87	0.92	มากที่สุด	3
6. กระจายทุนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานให้แก่ครู ในระดับโรงเรียน	214 (95.53)	7 (3.12)	1 (0.44)	2 (0.44)	3.93	1.11	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.83	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน พบว่า

ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องการกระจายทุนการศึกษา
 ดูงานและฝึกงานให้แก่ครู ในระดับโรงเรียน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$,
 $SD = 1.11$) รองลงมาคือเรื่องให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง
 ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.85$) .แจ้งแหล่งขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมหรือให้ทุนไปศึกษา
 ดูงานและฝึกงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.92$) มีแผนการไปศึกษาดูงาน
 และฝึกงานของครู อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.53$) การศึกษาดูงานและฝึกงาน
 ในประเทศ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.81$) และลำดับสุดท้ายคือ การศึกษาดูงานและฝึกงานในต่างประเทศ
 ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 1.01$)

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
 ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี
 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำ ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	198 (88.39)	24 (10.71)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.87	0.70	มากที่สุด	1
2. มีการอบรมการทำผลงานทาง วิชาการมากกว่าปีละ 1 ครั้ง	125 (55.80)	95 (42.41)	2 (0.89)	2 (0.89)	3.53	0.77	มากที่สุด	5
3. มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ แหล่งทุนเงินทุนเพื่อสนับสนุน ในการทำผลงานทางวิชาการ	149 (66.51)	65 (29.01)	5 (2.23)	5 (2.23)	3.60	0.94	มากที่สุด	4
4. ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมใน การทำผลงานทางวิชาการ	174 (77.67)	43 (19.19)	4 (1.78)	3 (1.33)	3.73	0.68	มากที่สุด	2
5. ให้มีการประชาสัมพันธ์หรือ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบ และแนวทางในการทำผลงานทาง วิชาการที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง	171 (76.33)	42 (18.75)	6 (2.67)	5 (2.23)	3.69	0.86	มากที่สุด	3
	ภาพรวม				3.68	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า

ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุนเงินทุนเพื่อสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือเรื่องให้มีคณะกรรมการส่งเสริมในการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.68$) ให้มีการประชาสัมพันธ์หรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.86$) มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุนเงินทุนเพื่อสนับสนุน ในการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.94$) และลำดับสุดท้ายคือ มีการอบรมการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.77$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จังหวัดศรีสะเกษ

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	86	3.65	0.43	-2.209	0.028*
หญิง	138	3.80	0.53		

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่า เพศชายโดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .028 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	12.055	3.014	14.906	0.000*
ภายในกลุ่ม	219	44.280	0.202		

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูตามช่วงอายุ	\bar{X}	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุ 51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
อายุ 20-30 ปี	3.39		0.28*	0.28*	0.46*	0.93*
อายุ 31-40 ปี	3.67					0.65*
อายุ 41-50 ปี	3.67					0.65*
อายุ 51-60 ปี	3.85					0.47*
มากกว่า 60 ปี	4.32					

จากตารางที่ 4-10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูอายุ 20-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุ 31-40 ปี, อายุ 41-50 ปี, อายุ 51-60 ปี

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการครูอายุมากกว่า 60 ปี

คู่ที่ 3 ข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุมากกว่า 60 ปี

คู่ที่ 4 ข้าราชการครูอายุ 51-60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุมากกว่า 60 ปี

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาภิบาล เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	6.674	3.337	14.851	0.000*
ภายในกลุ่ม	221	49.661	0.225		

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาภิบาล เขต 2 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาภิบาล เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูตามวุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62			
ปริญญาตรี	3.67			0.46*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08			0.41*

จากตารางที่ 4-12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาภิบาล เขต 2 อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันน้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันน้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี กับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.215	2.107	8.936	0.000*
ภายในกลุ่ม	221.0	52.121	0.236		

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูตามตำแหน่ง	\bar{X}	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3
ครู คศ. 1	3.56		0.19*	0.34*
ครู คศ. 2	3.76			0.15*
ครู คศ. 3	4.91			

จากตารางที่ 4-14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อำเภอยะนิงบุรี จังหวัดปทุมธานี
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูตำแหน่งครู คศ. 1 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่าง
น้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูตำแหน่งครู คศ. 3 และครู คศ. 2

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูตำแหน่ง ครู คศ. 2 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่าง
น้อยกว่า กลุ่มข้าราชการครูตำแหน่ง ครู คศ. 3

ตารางที่ 4-15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง

ระเบียบวิธีวิจัยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 ที่สอนในโรงเรียนของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ อำเภอธัญบุรี จังหวัดมุกดาหาร รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 224 ตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ตามแนวคิดของครอนบัท (Cronbach alpha formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือว่ามีความเชื่อถือในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.900 และทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (IOC) มีเท่ากับ 0.798

การรวบรวมข้อมูลทุกข้อมูมิ ได้แก่อะข้อมูลจากการค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสารหนังสือต่าง ๆ รายงาน ตลอดจนจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา แนวคิดและความหมายการพัฒนาตนเอง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู และข้อมูลการปฏิรูปการศึกษา ข้อมูลปฐมภูมิทำรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามด้วยการกรอกด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามและนำมาลงรหัส หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดมุกดาหาร

สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple comparison) วิธีการทดสอบ Least

significant difference (LSD) test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจาก โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบาย สรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอ ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปีส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งครู คศ.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอ ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ถัดไปคือด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ และ อันดับสุดท้ายคือด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 3 จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

ด้านเพศ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกัน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูเพศหญิงจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่าข้าราชการครู เพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านอายุ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่ต่างกัน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย ความแตกต่างกับด้านอายุ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) ข้าราชการครูอายุ 20-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต่ำกว่า กลุ่มข้าราชการครู อายุ 31-40 ปี, อายุ 41-50 ปี, อายุ 51-60 ปี และมากกว่า 60 ปี 2) ข้าราชการครูอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต่ำกว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุมากกว่า 60 ปี 3) ข้าราชการครู อายุ 41-50 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต่ำกว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุ มากกว่า 60 ปี และ 4) ข้าราชการครูอายุ 51-60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม กลุ่มข้าราชการครู อายุมากกว่า 60 ปี

ด้านระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) ข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านตำแหน่งงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ข้าราชการครูตำแหน่งงาน ครู คศ. 1 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูตำแหน่งงาน ครู คศ. 2 และ ครู คศ. 3 และ 2) ข้าราชการครูตำแหน่งงาน ครู คศ. 2 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต่ำกว่า กลุ่มข้าราชการครูตำแหน่งงาน ครู คศ. 3 (ดังสรุปในตารางที่ 4-15)

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ถัดไปคือด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงและด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาวะการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การสื่อสารและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีการส่งถ่ายถึงกันและกันเร็วขึ้นและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เองจึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแต่ละคนต่างต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเพื่อให้ตนมีความพร้อมสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้งซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌองฌัก กอแตง (2547) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา และแนวคิดของ วีรยุทธ สมป่าสัก (2548) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นงานหรือสิ่งที่กระทำเพื่อ

ทำให้ตัวเรามีความเจริญ คือ ก้าวจากจุด ๆ หนึ่งไปสู่จุด ๆ หนึ่งในทิศทางที่ดีขึ้น โดยผลวิจัยพบว่า ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ มีความต้องการสูงสุด ให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง มีความต้องการสูงสุด ให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความต้องการสูงสุด การประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน มีความต้องการสูงสุด กระจายทุนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานให้แก่ครูในระดับ โรงเรียน และด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการสูงสุด ประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

1.1 ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งส่วนราชการและเอกชน เป็นอันดับแรกทั้งนี้เพราะข้าราชการมีข้อจำกัดเรื่องเงินทุนในการศึกษาต่อและเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานคือ การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เหมาะสมในการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ทำงานให้สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงและถ้าการศึกษาของพนักงานสูงขึ้นจะทำให้มีความพร้อมตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้

1.2 ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมและได้ปฏิบัติงานจริงเป็นกระบวนการพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร องค์กรบางแห่งจะมีการฝึกปฏิบัติงานจริงเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงมีข้อดีหลายประการที่เห็นได้ชัดคือ ใช้ค่าใช้จ่ายน้อยเมื่อเทียบกับการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองไปพร้อมกัน การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง สถานที่จริง การฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงนี้จำเป็นต้องมีผู้สอนงานที่ดีเสมอเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมจะเน้นอยู่ที่การปฏิบัติงานของพนักงานในขณะนั้น โดยพนักงานต้องการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติงานจริงจะทำให้เกิดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน

1.3 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ วิธีปฏิบัติเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เรียกกันว่า Workshop เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่งที่ใช้กันมากทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการประชุมแบบนี้จะต้องมีการฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเป็นหลักสำคัญ จึงเหมาะสมกับข้าราชการครูที่จะเข้ารับฟังการบรรยาย การศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ ข้าราชการครูยังเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะตรงกับหัวข้อของการประชุม เช่น การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติแล้วนำไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าการจัดการประชุมแบบนี้จะต้องมีเอกสาร มีหนังสือมีรายละเอียดและข้อมูลตลอดจนวัสดุอุปกรณ์เพื่อประกอบการศึกษา จุดเน้นของการประชุมปฏิบัติการนี้อยู่ที่การเตรียมคนให้มีความพร้อมสูงให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องที่จัดประชุมและสามารถนำไปใช้การปฏิบัติงานจริงได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bishop (1979, pp. 4-8) ได้พูดถึงการพัฒนาของครู-อาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เริงลักษณะ โจรินพันธ์ (2529) ได้อธิบายไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้จำเป็นต้องอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้

1.4 ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการวางแผนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นอันดับแรก ทั้งนี้การศึกษาดูงานเป็นการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันช่วยคลายความประจำที่ท้อไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งจะสามารถทำให้ข้าราชการครูมีแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง มีข้าราชการครูหลายโรงเรียนมีการไปดูงานการเรียนการสอนต่างสถาบันทั้งในประเทศหรือเดินทางไปต่างประเทศหรือในส่วนต่าง ๆ ของโลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) กล่าวว่า จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโตมีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการเพิ่มประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กร เช่น การไปทัศนศึกษา การไปดูงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จแล้วและพนักงานได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานก่อนเริ่มงานใหม่หรือ

ก่อนเข้ารับงานในตำแหน่งใหม่ สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลกแนวคิดของ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513, หน้า 531) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสได้ไปดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาดูงานทำให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคลากรควบคู่กันไป เกิดการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น

1.5 ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาเรื่อง การประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรก โดยต้องคำนึงถึง ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ พิจารณาจากความถูกต้องเหมาะสมครบถ้วนตามหลักวิชาการและทันสมัย มีการค้นคว้า อ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ และเรียบเรียงเนื้อหาได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา จัดเรียงหัวข้อเนื้อหาเป็นระบบเดียวกัน ต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการ พิจารณาจากรูปแบบ ขั้นตอนในการนำเสนอต้องถูกต้องตามหลักวิชาการของผลงานประเภทนั้น ๆ งานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาจากการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ผลงานใหม่หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ Nadler (1980, pp. 4-5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเมื่อพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วก็จะได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า เพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูเพศหญิงให้ความสนใจ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการสอน อีกทั้งยังทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลรัตน์ กอลาบันหลง (2554) พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยแตกต่างกัน ซึ่งมีข้าราชการครูทุกช่วงอายุ ซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การสร้างโอกาสให้กับตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีดา ไบกาเด็น (2554) พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ว่าสามารถนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบุคลากรนั้นสามารถได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าบุคลากรจะมีการศึกษาในระดับใดก็สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงศ์ สุขะ (2550) พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน

2.4 ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระเบียบโครงสร้างของตำแหน่งงานที่ชัดเจนมากขึ้น ประกอบกับ ได้มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน ดังนั้น ข้าราชการครูจึงต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา พรหมปาน (2553) พบว่า พนักงานเทศบาลในพื้นที่จังหวัดพัทลุง มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานีมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่ต้องการให้ข้าราชการครูสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้เพื่อกลับมาให้ความรู้กับเด็กนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการครูและกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการครูได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงานและนำมาปฏิบัติในโรงเรียนและขยายผลให้กับโรงเรียนที่ขาดโอกาสได้ไปทัศนศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารโรงเรียนควมให้การสนับสนุน และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาว่าบุคคลใดควรได้รับการพัฒนาในแต่ละด้าน เช่น การทัศนศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมและได้ปฏิบัติงานจริง
 2. ฝ่ายบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จังหวัดปทุมธานีควมให้ความสำคัญเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพในการศึกษาต่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี ควรมีแผนพัฒนาข้าราชการครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานีควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกระดับได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการครูมีบุคคลต้นแบบและนำมาปรับใช้ในชีวิตการทำงานให้มีความสมดุลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยได้เสนอแนะให้มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู จำแนกตามกลุ่มลักษณะการสอนและจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตเพื่อผลการศึกษจะทำให้ทราบความแตกต่างในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และจัดทำพัฒนาการเรียนการสอนและประสิทธิภาพต่อผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู เพื่อผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณที่ไม่สามารถทำได้

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). **แนวการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข**. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมสามัญศึกษา. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรณีการ์ วิชันภประหาร. (2539). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ก่อ สวัสดิพัฒนาชัย. (2522). **จิตวิทยาเบื้องต้น**. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย, สุภาวดี คำนธำรงกุล, ปาริชาติ ตามไท, นิชดา สารถวัลย์เพศย์ และเบญจพร ทิพยผลาผลกุล. (2541). **สังคมวิทยา มานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลชลิ พวงเพ็ชร์. (2550). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม**. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **รายงานการศึกษาองค์ความรู้เพื่อจัดทำแผนผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ: สปค.
- จันทิพย์ ทองสนธิ. (2554). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จ่านง เรือนบุญ. (2541). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉลวยลักษณ์ สิ้นประเสริฐ. (2538). **การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ**, 23(5), 12-19.
- ชนัดดา เหมือนแก้ว. (2528). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). **มิติใหม่ของการบริการงานบุคคลในภาครัฐบาล**. กรุงเทพฯ: โอ เอส ปรี้นติ้งเฮาส์.

- ฐิติระ ประมวลพฤกษ์. (2538). **มิติใหม่ของการบริการงานบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2541). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัย เทียนพุด. (2541). **รายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล ทศวรรษหน้าปี 2550**. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ดวงแข เมธาศิริ และรัชชัช สุธรรมวันทนีย์. (2535). **พฤติกรรมผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- เดชา พริ้งลำภู. (2541). **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษานิเทศก์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2530). **การบริหารบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทัศนีย์ สุขเกษม. (2525). **การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู**. *ครูปริทัศน์*, 7, 16-19.
- ทิพวรรณ สีดลรัศมี. (2522). **โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนกร สงวนพงษ์. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการผังเมืองของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจของรัฐ: กรณีศึกษา จังหวัดตราด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนกร เอกเผ่าพันธุ์. (2543). **การวางแผน และควบคุมโดยงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ชนพงศ์ สุขะ. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนาวุฒิ สุขสำราญ. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2525). **หลักการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภคธ อัฐสุวรรณ. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของสำนักงานประปา เขต 1**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ชันสัมฤทธิ์. (2524). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสคาร์ก เวชยานนท์. (2538). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการริเอนจিনিยี่ริง**. วารสารการบริหารและการจัดการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 4(1), 42-68.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. (2527). **ประชากรศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. วารสารประชากรศึกษา, 10(2), 93.
- เนืองนิตย์ จำแก้ว. (2537). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนา การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บัญญัติ โพธิ์เสนา. (2542). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุตรี จิรโรจน์. (2549). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2536). **การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 5(3), 75-78.
- ปัญญาภรณ์ เอี่ยมมลออ. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้ตสถานหญิงจังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประกอบ คูปรัตน์ และปนัดดา มณีโรจน์. (2530). การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: ปัญหาและทางออก. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประณีต วิบูลย์ประพันธ์. (2540). รายงานการวิจัย สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์. (2544). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมนิโรรเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2537). การพัฒนาทรัพยากรในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปวีณา พรหมปาน. (2553). ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลพื้นที่จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกาพรรณ ศิริสานต์. (2552). การศึกษาโครงการโรงเรียนหลักสูตรการดนตรี กรุงเทพมหานครสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรพิมล แยมศรี. (2549). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศรี สอนสุวรรณ. (2554). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองระนอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พา รักษาสัตย์. (2555). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเศษฐ คงศรี. (2550). การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทหาร: ศึกษาเฉพาะเขตอำนาจของศาลทหาร. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พิสิฐ พันนายง. (2554). **ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น**
อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). **จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน**
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทลุงจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ สาธร. (2520). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มติชนออนไลน์. (2560). **ก.ค.ศ. อนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็น**
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ. เข้าถึงได้จาก <https://www.matichon.co.th/news/701208>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มาลี วิชญกุล. (2528). **ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย**
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). **การพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชณี เกิดดี. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย**
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรขององค์กรปกครอง**
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์. (2529). **เทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ลัดดา จาริกสถิตย์วงศ์. (2535). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ: ศึกษากรณีบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และอเมริกา**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลินซ์ หะวานนท์. (2518). **การไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2542). **TQM: วิธีสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: TPA.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2541). **พจนานุกรมอังกฤษไทย**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิไลรัตน์ กอลาบันหลง. (2554). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สมป่าสัก. (2548). **พื้นที่ถือครอง ปี 2548**. เข้าถึงได้จาก [http:// kamphaengphet.doae.go.th](http://kamphaengphet.doae.go.th)
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2547). **ศัพท์การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภวรรณ กรีน. (2551). **ครอบครัว-วังวนแห่งปัญหาชีวิต**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประสานมิตร.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2530). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาพร จินตนา. (2552). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาติ กิจบรรจง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2547, 16 ธันวาคม). **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร ?**, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ประชาชาติธุรกิจ, หน้า 6.

- สมประสงค์ วงษ์อุบล. (2543). การปฏิบัติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ สุขประเสริฐ. (2543). ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลเขตการศึกษา 10. รายงานการค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2543). เครียดเป็นบ้า (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดับเบิ้ลนายน์ พรินติ้ง.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สหทัย ดำรงเกียรติศักดิ์. (2541). การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ. ภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookGroup/28/1>
- สุจิตราภรณ์ คำสอาด. (2540). การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สุวรรณ ศรีคุณ. (2521). ปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสริมปัญญา เทียมวัน. (2558). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 2. ยพุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 2.

- อนงค์ จุณนารัตน์. (2540). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีกุล จังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจไทย และธุรกิจข้ามชาติในประเทศไทย: การศึกษาเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรวดี กลิ่นจันทร์. (2552). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพินทร์ กุลประภา. (2524). **การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์. (2549). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ สายพันธ์. (2551). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา พิสุทธากุล. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีดา ไบกาเด็น. (2554). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอลลุง จังหวัดสตูล**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ จิลลานนท์. (2533). **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อุษา พัฒนะโชติกุล. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจเอกชน: ศึกษาเฉพาะการให้ การฝึกอบรมแก่พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Anzaya, M. (2004). **The relationship between business strategy types and training emphasis is selected companies in Kenya.** Retrieved from <http://proquest.umi.com/dissertation/preview>
- Barbian, J. (2002). **The tight budget top 10 (training for less).** Retrieved from <http://web4.infotrac.galegroup.com>
- Bishop, L. J. (1979). **Staff development and instructional improvement: Plans and procedures.** Boston: Allyn and Bacon.
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2000). **Human resource management** (6th ed.). Orlando, FL: Dryden Press.
- Cascio, W. F. (1992). **Managing human resources** (3rd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Chen, C. C. (2000). **Priorities for management education and training in small and medium-sized manufacturing industries in Taiwan.** Retrieved from <http://proquest.umi.com/dissertation/preview>
- Cocheu, T. (1993). Building a leadership foundation for quality. **Training & Development**, 47(9), 51-58.
- DeBow, Y., Daniele, E., & Purcell, L. (1992). **10 Cost management strategies.** Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index/dissertation/preview>
- DeSimone, R. L., & Harris, D. M. (1998). **Human resource development** (2nd ed.). Orlando, FL: Dryden Press.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). **Management and organizing** (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Filipczak, B. (1996). Training on the cheap. **Training**, 33(5), 28-35.
- Flippo, E. B. (1966). **Management a behavioral approach.** Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- Gaff, J. G. (1975). **Toward faculty renewal.** San Francisco: Jossey-Bass.

- Garavan, T. N., Barnicle, B., & Heraty, N. (1993). **The training and development function: Its search for power and influence in organizations**. Retrieved from <http://203.144.248.21/asap/detail.nsp>
- Green, E. C. (2002). **The influence of environment characteristics on trainee motivation and training effectiveness measures**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Griffin, R. W. (2002). **Management** (7th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Ivancevich, J. M. (1998). **Human resource management** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Knowles, M. (1980). **The modern practice of adult education: What is andragogy**. Chicago: Follet.
- Jantan, M. A. (2000). **Sales training practices in Malaysia: Comparisons of domestic and multinational companies**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Laing, W. A. (2004). **Formal training in small manufacturing businesses**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Lewis, P. S., Goodman, S. H., & Fandt, P. M. (2001). **Management challenges in the 21st century** (3rd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Lien, B. Y., & Mclean, G. N. (2004). Portraits of Taiwanese HR practitioners performing HRD tasks. **Human Resource Development International**, 7(1), 73-83.
- Maslow, A. H. (1964). **Religions, values and peak-experiences**. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Mathews, B. P., Kekale, T., Pereira, Z. L., Ueno, A., Repka, M., & Silva, G. (2001). **Quality training: Needs and evaluation-findings from a European survey**. Retrieved from <http://web4.infotrac.galegroup.com>
- McCracken, M., & Wallace, M. (2000). **Exploring strategic maturity in HRD & hyphen; rhetoric, aspiration or reality?**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- McGough, D. R. (1998). **Evaluation and support of training by senior executives**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- McLean, G. N., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an mondy, international context?. **Human Resource Development International**, 4(3), 313-326.

- Nadler, L. C. (1980). **Corporate human resource development**. New York: Van Nostrand.
- Nath, S. S. (1996). **Top management team characteristics and firm R & D intensity**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Olian, J. D., Durham, C. C., & Kristof, A. L. (1998). **Designing management training and development for competitive advantage: Lessons from the best**. Retrieved from <http://thailis.uni.net.th/abift/detail.nsp>
- Pace, G., Melendez, J., & Pasquini, L. (1991). **Longman dictionary of contemporary english**. Rotatie: Boekendrunck B.V.
- Pucki, V., Tichy, N. M., & Barnett, C. K. (Eds.). (1992). **Globalizing management: Creating and leading the competitive organization**. New York: Wiley.
- Rynes, S., & Rosen, B. (1995). **A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity training**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Setamanit, S. (1981). **Faculty and staff in Thailand**. Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities: RIHED Research Series. (pp. 229-256). Hongkong: Maruzen Investment.
- Skills shortage to driver training budget increases**. (2007). Retrieved from <http://www.hrmguide.co.uk/hrd/cipd-survey.htm>
- Swanson, R. A. (1995). Performance is the key. **Human Resource Development Quarterly**, 6(2), 207-213.
- Training budgets**. (1998). Retrieved from <http://vnweb.hwwilsonweb.com>
- Training expenses (staying current)**. (2003). Retrieved from <http://web4.infortrac.galegroup.com>
- Vinake, W. E. (1962). **Motivation as a complex problem**. Nebraska: University of Nebraska Press.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). **Developing and training human resource in organization**. New York: Harper Collins.
- Wong, M. L. (1997). **Human resource policies in two Japanese retail stores in Hong Kong**. Retrieved from <http://proquest.uim.com/pqdweb?index>
- Xirotiri-Kufidu, S. (1993). **Management staffing and training development policies in selected multinational enterprise: The case of Greece**. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index>
- Yamane, T. (1967). **Statistic an introductory analysis**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับการศึกษางานนิพนธ์

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 กรณีศึกษา: อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครู

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | | | |
|--|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | NO. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. เพศ | SEX | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2. หญิง |
| 2. อายุ.....ปี | AGE | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3. การศึกษา | EDUC | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | | | | |
| <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี | | | | |
| <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี ระบุ..... | | | | |
| 4. ตำแหน่ง | POS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> 1. ครู คศ. 1 | | | | |
| <input type="checkbox"/> 2. ครู คศ. 2 | | | | |
| <input type="checkbox"/> 3. ครู คศ. 3 | | | | |

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งมี 5 ด้าน คือ

1. การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ
2. การฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การทัศนศึกษาดูงานและฝึกอบรม
5. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

คำชี้แจง ในส่วนนี้สอบถามถึงระดับความต้องการของท่านที่ต้องการให้หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ทุกข้อตามระดับที่ท่านมีความต้องการ โดยระดับความต้องการมีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
- 3 หมายถึง มีความต้องการมาก
- 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

1. ความต้องการด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ	ระดับความต้องการที่ท่านต้องการได้รับ				สำหรับเจ้าหน้าที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
1.1 ให้มีการประชุมชี้แนะแนวทางการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น					
1.2 ให้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
1.3 ให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน					
1.4 ให้มีประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิอย่างต่อเนื่อง					

2. ความต้องการด้านการฝึกอบรม และปฏิบัติงานจริง	ระดับความต้องการที่ท่านต้องการได้รับ				สำหรับ เจ้าหน้าที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
2.1 ให้มีการประชาสัมพันธ์หัวข้อ การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและให้ โอกาสแก่ครูในสาขาวิชาต่าง ๆ					
2.2 ให้มีการจัดสรรงบประมาณ เช่น ค่าเดินทางให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม					
2.3 ให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนใน การที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มี ผลกระทบต่อการเรียนการสอน					
2.4 ให้นำความรู้และประสบการณ์ มาเผยแพร่ต่อผู้ร่วมงานหรือขยายผล ในโรงเรียน					
2.5 ให้มีการสนับสนุนการฝึกอบรม ในภาคปฏิบัติ					

3. ความต้องการด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการ	ระดับความต้องการที่ท่านต้องการได้รับ				สำหรับ เจ้าหน้าที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
3.1 การประชุมจัดทำแผนการเรียน การสอน					
3.2 การประชุมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ					
3.3 การประชุมเกี่ยวกับงานด้าน สวัสดิการและการบริหารงานบุคคล					
3.4 การประชุมถึงการมีส่วนร่วมกับ ประชาชนผู้ปกครองนักเรียน					

4. ความต้องการด้านการทัศนศึกษา ดูงานและฝึกปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการที่ท่านต้องการได้รับ				สำหรับ เจ้าหน้าที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
4.1 มีแผนการไปศึกษาดูงานและ ฝึกงานของครู อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง					
4.2 การศึกษาดูงานและฝึกงาน ในประเทศ					
4.3 การศึกษาดูงานและฝึกงาน ในต่างประเทศ					
4.4 ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน ได้มี โอกาสไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง					
4.5 แจกแหล่งขององค์การภาครัฐ และภาคเอกชนที่ส่งเสริมหรือให้ทุน ไปศึกษาดูงานและฝึกงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง					
4.6 กระจายทุนการไปศึกษาดูงาน และฝึกงานให้แก่ครู ในระดับ โรงเรียน					

5. ความต้องการด้านการเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความต้องการที่ท่านต้องการ ได้รับ				สำหรับ เจ้าหน้าที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
5.1 ประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำ ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
5.2 มีการอบรมการทำผลงานทาง วิชาการมากกว่าปีละ 1 ครั้ง					
5.3 มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ แหล่งทุนเงินทุนเพื่อสนับสนุนใน การทำผลงานทางวิชาการ					
5.4 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริม ในการทำผลงานทางวิชาการ					
5.5 ให้มีการประชาสัมพันธ์หรือ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบ และแนวทางในการทำผลงานทาง วิชาการที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง					

Index of Item-Objective Congruence (IOC)

ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
เพศ	1	1	1	3	1.00
อายุ	1	1	1	3	1.00
การศึกษา	1	1	1	3	1.00
ตำแหน่ง	1	1	1	3	1.00
1.1 ให้มีการประชุมชี้แนะแนวทาง การศึกษาเพิ่ม คุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	0	1	1	2	0.67
1.2 ให้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่ม คุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	3	1.00
1.3 ให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งส่วน ราชการและภาคเอกชน	1	0	1	2	0.67
1.4 ให้มีประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ อย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67
2.1 ให้มีการประชาสัมพันธ์หัวข้อการฝึกอบรม ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและให้โอกาสแก่ครูในสาขาวิชา ต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00
2.2 ให้มีการจัดสรรงบประมาณเช่น ค่าเดินทาง ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม	1	1	1	3	1.00
2.3 ให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้า อบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	1	0	1	2	0.67
2.4 ให้นำความรู้และประสบการณ์มาเผยแพร่ต่อ ผู้ร่วมงานหรือขยายผลในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00
2.5 ให้มีการสนับสนุนการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00
3.1 การประชุมจัดทำแผนการเรียน การสอน	1	1	0	2	0.67
3.2 การประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบวิธี ปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00

ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.3 การประชุมเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการและการบริหารงานบุคคล	1	1	1	3	1.00
3.4 การประชุมถึงการมีส่วนร่วมกับประชาชนผู้ปกครองนักเรียน	1	1	0	2	0.67
4.1 มีแผนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67
4.2 การศึกษาดูงานและฝึกงานในประเทศ	1	0	1	2	0.67
4.3 การศึกษาดูงานและฝึกงานในต่างประเทศ	1	1	0	2	0.67
4.4 ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง	0	1	1	2	0.67
4.5 แจ้างแห่งขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมหรือให้ทุนไปศึกษาดูงานและฝึกงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1	0	1	2	0.67
4.6 กระจายทุนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานให้แก่ครู ในระดับโรงเรียน	1	1	0	2	0.67
5.1 ประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67
5.2 มีการอบรมการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าปีละ 1 ครั้ง	1	1	0	2	0.67
5.3 มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุนเงินทุนเพื่อสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการ	1	0	1	2	0.67
5.4 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมในการทำผลงานทางวิชาการ	1	1	0	2	0.67
5.5 ให้มีการประชาสัมพันธ์หรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67
IOC					0.798

Reliability

Item-Total Statistics	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	0.150	0.906
อายุ	0.021	0.909
การศึกษา	0.029	0.906
ตำแหน่ง	0.079	0.914
1.1 ให้มีการประชุมชี้แนะแนวทาง การศึกษาเพิ่มคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	0.354	0.899
1.2 ให้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ	0.256	0.900
1.3 ให้มีการเงินทุนการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน	0.683	0.894
1.4 ให้มีประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิอย่างต่อเนื่อง	0.268	0.901
2.1 ให้มีการประชาสัมพันธ์หัวข้อการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และให้โอกาสแก่ครูในสาขาวิชาต่าง ๆ	0.451	0.898
2.2 ให้มีการจัดสรรงบประมาณเช่น ค่าเดินทางให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม	0.428	0.898
2.3 ให้มีการจัดครูเข้าสอนแทนในการที่ต้องเข้าอบรมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	0.756	0.893
2.4 ให้นำความรู้และประสบการณ์มาเผยแพร่ต่อผู้ร่วมงานหรือขยายผลในโรงเรียน	0.174	0.902
2.5 ให้มีการสนับสนุนการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ	0.503	0.897
3.1 การประชุมจัดทำแผนการเรียน การสอน	0.479	0.897
3.2 การประชุมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.697	0.895

Item-Total Statistics	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.3 การประชุมเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการและการบริหารงานบุคคล	0.500	0.897
3.4 การประชุมถึงการมีส่วนร่วมกับประชาชนผู้ปกครองนักเรียน	0.554	0.896
4.1 มีแผนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานของครู อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	0.581	0.896
4.2 การศึกษาดูงานและฝึกงานในประเทศ	0.737	0.891
4.3 การศึกษาดูงานและฝึกงานในต่างประเทศ	0.567	0.895
4.4 ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง	0.541	0.896
4.5 แจ่งแหล่งขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมหรือให้ทุนไปศึกษาดูงานและฝึกงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	0.821	0.889
4.6 กระจายทุนการไปศึกษาดูงานและฝึกงานให้แก่ครูในระดับโรงเรียน	0.756	0.890
5.1 ประชุมชี้แจงเสนอแนะการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	0.751	0.892
5.2 มีการอบรมการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าปีละ 1 ครั้ง	0.832	0.889
5.3 มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการ	0.718	0.891
5.4 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมในการทำผลงานทางวิชาการ	0.795	0.892
5.5 ให้มีการประชาสัมพันธ์หรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	0.775	0.892
Overall		0.900