

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

สารนิพนธ์

ของ

นางสาว นภาพรณ จินตชิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.201

๒๕๐๐๐

ร. 3

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ของ

นางสาว นภาพรณ จินตชิน

11 พ.ย. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2546

นภาพรรณ จินตชิน .(2546) . *คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย*

สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตรศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษา :รองศาสตราจารย์.ดร.ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล.

การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาถึงคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่คณะผู้บริหาร 15 คน บุคลากรสายการสอน 69 คน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน 23 คนและผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา 127 คน รวม 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert จำนวน 48 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Tukey 's HDS Test

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติโดยรวมและรายด้าน มีความสำคัญของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก
2. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ผู้มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05
3. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05
4. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

THE SATISFIED CHARACTERISTICS OF PERSONEL IN WATTANA WITTAYA ACADEMY

AN ABSTRACT

BY

MISS NAPAWAN JINTACHIN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Economics degree in Economics of Education at Srinakharinwirot University
October 2003

Napawan Jintachin . (2003) *The Satisfied characteristics of personel in Wattana Wittaya Academy*. Master thesis ,M.Econ (Economics of Education) Bangkok:
Advisor : Assoc.Prof.Dr.Tumrong Udompijitkul.

The purposes of this study were 1) to investigate the personel in Wattana Wittaya Academy in 3 aspects : knowledge , personality and attitude . 2) to compare the personel in Wattana Wittaya Academy classified by status ,educational lavel,and work experience . The instrumuent used was a five -rating scale questionnaire with 48 items. Data were analysis by arithmetic mean , standard deviation. One Way Analysis of Variance and turkey medthod was used for pairtesting whenever statistically significant difference were found.

The finding of research were as follow :

1. The Satisfied characteristics of personel in Wattana Wittaya Academy in all aspects as well as each aspect were at high level.
2. Administrators , Teaching personel , Supporting personel and high school student ' parents with difference status viewed importance of the charateristics of teaching personel overall were statistical difference at the .05 level . The charateristics of supporting personel overall at the .05 level of significance .
3. Administrators , Teaching personel , Supporting personel and high school student ' parents the difference in educational level of importance of the charateristics of teaching personel overall at the .05 level of no significance and of the charateristics of supporting personel overall at the .05 level of significance .
4. Administrators , Teaching personel , Supporting personel and high school student ' parents the difference in work experience of importance of the charateristics of teaching personel overall at the .05 level of no significance and of the charateristics of tsupporting personel overall at the .05 level of no significance .

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5=

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

นาย สุวิทย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

5=

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

นิตยา นิตยา

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม)

นิตยา นิตยา

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรภา ดันสกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิตยา นิตยา

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณ)

วันที่ 12 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้ความรู้ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดดา เทศนิยม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐกา ดันสกุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร. วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ หัวหน้าโครงการปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ อาจารย์วารุณี ชานวิฑิตกุล ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายบุคลากร-ธุรการ อาจารย์สุดสงวน กิปทอง ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา นางรัตนพร มั่นเจริญ หัวหน้างานวัดผลประเมินผล โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ที่ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้และอบรมสั่งสอน และขอขอบคุณบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนกำลังใจจากเพื่อนๆ ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นวิทยาทาน แก่ทุกท่าน

นภาพรรณ จินตชิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตในการวิจัย.....	3
นิยามคำศัพท์.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
สภาพทั่วไปของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์.....	10
การบริหารงานบุคลากร.....	12
คุณลักษณะที่พึงประสงค์.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานและวิธีดำเนินการ.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	79

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	87
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือ	88
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	89
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	90

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตัวแปรในการวิจัย.....	3
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4	ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	38
5	ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	38
6	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายการสอน ด้านความรู้ความสามารถ.....	39
7	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายการสอน ด้านบุคลิกภาพ.....	40
8	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายการสอน ด้านทัศนคติ.....	41
9	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ.....	42
10	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ.....	43
11	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ.....	44
12	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายการสอน โดยรวมทุกด้าน.....	44
13	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะบุคลากร	
	สายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน	45
14	การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน	
	ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ.....	45
15	การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน	
	ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ.....	46
16	การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน	
	ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ.....	46

บัญชีตาราง(ต่อ)[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
33 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	55
34 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	55
35 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	56
36 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	56
37 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	57
38 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	57
39 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	58
40 การเปรียบเทียบ ความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	58
41 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	59
42 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	59
43 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	60
44 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	60
45 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
46 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลกรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

47	การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
48	การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	62
49	การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	63
50	สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน.....	70
51	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณลักษณะบุคลากรสายการสอน.....	71
52	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน.....	72

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์กรต่างๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ในการพัฒนา"มนุษย์"สิ่งสำคัญที่สุดคือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษานับมีบทบาทสำคัญเป็นตัวจักรต่อการจัดระบบและดำเนินการทางการศึกษา หากบุคลากรมีคุณภาพเหมาะสมในการดำเนินงานแล้วย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2544-2549) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

จากเหตุผลความจริงที่ว่า การที่องค์กรจะก้าวไปข้างหน้า ถอยหลัง หรือหยุดอยู่กับที่นั้น ย่อมขึ้นกับปัจจัยเรื่องคนเป็นสำคัญ ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา การพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาคคน ด้วยการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานของคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กรนั้นๆ อุทัย หิรัญโต (2531: 57-58) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลมิใช่เพียงให้มีคนมาสมัครมากมาย แต่ต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพมิใช่ปริมาณ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ทำการศึกษาค้นคว้า วิจัย และให้บริการทางวิชาการเพื่อประโยชน์แก่สังคม เพื่อผลิตนักเรียนที่มีทั้งความรู้ ความสามารถและคุณธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ สถานที่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ หลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ สามารถทำให้สถาบันการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา(สำนักงานปฏิรูปการศึกษา <http://www.oer.or.th/>) นอกจากนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526:133-134)ได้กล่าวถึงระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปเป็นคณะและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทหน้าที่นี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาวนอกจากเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับ

ระบบโรงเรียนนั้นๆมากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถานศึกษา สังกัดพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นโรงเรียนประจำสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน บริหารงานภายใต้ปรัชญาคุณธรรม นำวิชาการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นผู้มีความดี จริยธรรม มุ่งพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านบุคลากรแบ่งออกเป็นสายการสอน และสายสนับสนุนการสอน ซึ่งในการพัฒนาองค์กรควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการ บริการ และบริหาร โดยเน้นในการนำความรู้ ความสามารถ มาพัฒนางานเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ให้มีเสถียรภาพและก้าวหน้าขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา เพื่อหาคำตอบให้ได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์เป็นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก รวมทั้งให้ผู้เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินและติดตามผล ไปวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง จัดทำโครงการ นโยบาย และหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรทั้งด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งด้านทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการศึกษา

ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรดังนี้

1. นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะบุคลากร
2. นำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการมุ่งศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษา 3 ด้านคือ

- 1.1 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้างาน 15 คน บุคลากรสายการสอนจำนวน 69 คน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จำนวน 23 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,113 คน ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น 1,220 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มจากประชากร จำนวน 1,220 คนโดยใช้ประชากรและวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยโดยมีกรอบในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพประชากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านทัศนคติสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดตามตาราง 1 ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์
- สถานภาพประชากร	1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ
- ระดับการศึกษา	2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ
- ประสบการณ์ในการทำงาน	3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านทัศนคติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณลักษณะ** หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะท่าที อุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความประพฤติและปฏิบัติ

2. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์** หมายถึง คุณสมบัติที่ดีที่ควรแสดงออกทางพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้ได้กำหนดบุคลากรออกเป็น 2 สายคือบุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนโดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน

2.1 คุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน

2.1.1 **คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ** หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างถูกต้อง สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตเอกสาร การวัดผลประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

2.1.2 **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง พฤติกรรมทั่วไปที่แสดงออกทางกายหรือวาจา เช่น ลักษณะท่าทาง ขยัน อดทน กิริยามรรยาทเรียบร้อย แต่งกายสุภาพ มั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มั่นใจในตนเอง กระตือรือร้น เสียสละอุทิศตนเพื่องาน รักและเมตตาแก่ศิษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี

2.1.3 **คุณลักษณะด้านทัศนคติ** หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนความรู้สึกของบุคคลว่าพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานได้แก่ ความพอใจในงาน จะทำให้มีความรู้สึก(ทัศนคติ)ที่ดีต่อองค์กร เช่น ลักษณะงานที่ทำ มีความรักและภาคภูมิใจในอาชีพ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น ดูแลและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดูแลและปกป้องชื่อเสียงของสถาบันมีความรักและศรัทธาในอาชีพและความผูกพันกับองค์กร ในการช่วยให้ทำงานให้สำเร็จได้และเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรเองก็เจริญเติบโต ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดี(Loyalty)และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

2.2.1 **ความรู้ความสามารถ** หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนางาน บริการงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องทันเวลา บริการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ชัดเจน แนะนำระบบงานให้แก่ผู้มารับบริการเข้าใจได้ชัดเจน

2.2.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึงพฤติกรรมทั่วไปที่แสดงออกทางกายหรือวาจา เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพอ่อนโยนพูดจาไพเราะ กระตือรือร้น เอาใจใส่การบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีไหวพริบแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

2.2.3 คุณลักษณะด้านทัศนคติ หมายถึงที่สะท้อนความรู้สึกของบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ให้เกียรติมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างของบุคคล สามารถประสานงานและประสานประโยชน์ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ กล้าแสดงความคิดเห็น เสียสละ อุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน รักและศรัทธาต่อบทบาทหน้าที่ของตน

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง เข้าเป็นบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ประจำในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย อันประกอบด้วย

3.1 บุคลากรสายการสอน เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่สอน ให้ความรู้ทางวิชาการ ดูแลงานประจำชั้น เป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียน

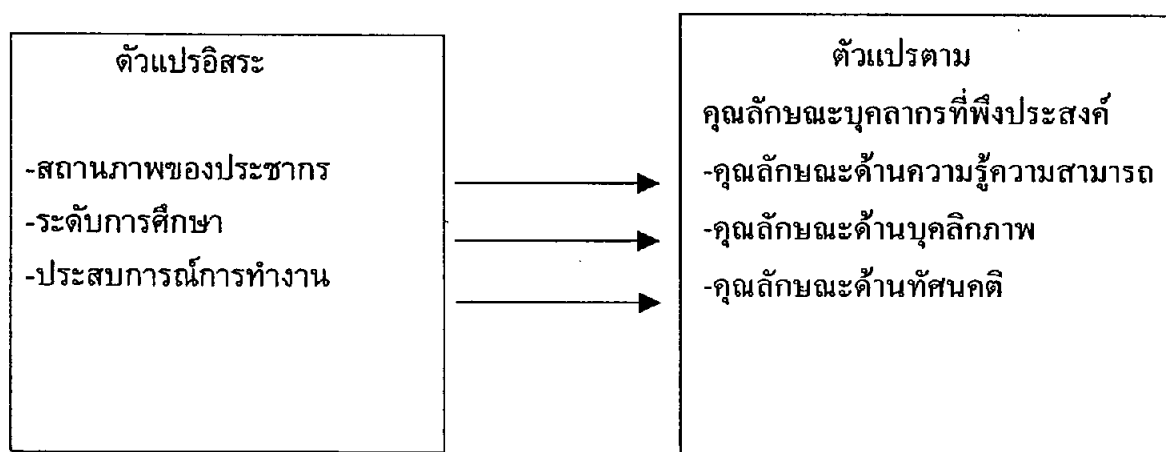
3.2 บุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ บรรณรักษ์ โสตทัศนศึกษา พัสดุและอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ ทะเบียนและวัดผล โภชนาการและพยาบาล

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในสังกัดกองการศึกษาเอกชน แห่งสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้างาน

5. ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2546

กรอบความคิด

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยมีกรอบความคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จะส่งผลถึงความต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เห็นความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน
2. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านต่างกัน
3. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เห็นความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยแต่ละด้านและรวม 3 ด้านต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยคุณลักษณะบุคลาการที่พึงประสงค์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยโดยจำแนกสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
2. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา
3. แนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์
4. งานด้านบุคลากร
 - 4.1 บุคลากรสายการสอน
 - 4.2 บุคลากรสายสนับสนุน
5. คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2417 (ค.ศ.1874)โดยมีมิชชันนารีคณะเพรสไบทีเรียนจากสหรัฐอเมริกา เดิมมีชื่อเรียกว่าโรงเรียนกุลสตรีวังหลังตั้งอยู่บริเวณพระราชวังหลัง เป็นโรงเรียนสตรีประจำและโรงเรียนอนุบาลแห่งแรกของประเทศไทย การเรียนการสอนในระยะแรกมีจุดมุ่งหมายที่จะสอนด้านการอ่านการเขียนและการสอนคริสตจริยธรรม รวมทั้งวิชาเย็บปักถักร้อย ต่อมาในปี พ.ศ.2464 (ค.ศ.1921) จึงย้ายโรงเรียนมาอยู่ที่บริเวณปัจจุบันคือถนนสุขุมวิท และเปลี่ยนชื่อเป็น "วัฒนาวิทยาลัย" ปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียน อาศัยแนวทางการบริหารที่คณาจารย์รุ่นแรกๆได้วางไว้ และจัดการเรียนการสอน 3 ระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และในปีการศึกษา 2545 โรงเรียนเป็นโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ทักษะหรือกระบวนการการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน 8 กลุ่มคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรนี้ต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

โรงเรียนมุ่งอบรมสั่งสอนนักเรียนเพื่อให้บรรลุตามปรัชญาของโรงเรียนที่ว่า “คุณธรรม นำวิชาการ” ได้พัฒนาการดำเนินการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรปัจจุบันและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การใช้เทคโนโลยี การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น เกิดการเรียนรู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข และนอกจากนี้ได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียน ปีการศึกษา 2544-2548 ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ ภายในปีการศึกษา 2548 ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมตามครรลองคริสตศาสนา เป็นกุลสตรี มีความเป็นผู้นำ เป็นเลิศทางวิชาการ ดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย ใฝ่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ โรงเรียนมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ครูเป็นผู้ปฏิรูปการเรียนรู้สู่มาตรฐานวิชาชีพ วัตถุประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ ระดับสากล มีคุณธรรม จริยธรรมตามครรลองคริสตศาสนา เป็นกุลสตรี มีความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพดำรงพื้นฐานวัฒนธรรมไทยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ระบบการบริหารงานวิชาการเกิดคุณภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

4. บุคลากรบริหารและครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเองสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

5. บุคลากรสนับสนุนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

งานด้านบุคลากรของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้มีการจัดบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยจัดเป็น ระดับผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารงาน บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยได้จัดให้มีการเร่งพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรของโรงเรียน เร่งพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาตนเองสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามพันธกิจของโรงเรียน ทางโรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้ดังนี้

บุคลากรสายการสอน มีหน้าที่วิเคราะห์หลักสูตร จัดทำแผนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดำเนินการวิจัยพฤติกรรมของผู้เรียน สร้าง จัดหาและพัฒนาสื่อ พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการวัดและประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบ กวดขันให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กำกับติดตามพฤติกรรมนักเรียน ให้คำแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายธุรการ-สารบรรณ มีหน้าที่ จัดทำทะเบียนและสถิตินักเรียนบุคลากร บุคลากรฝ่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์ มีหน้าที่ ดำเนินการจัดหา จัดซื้อ พัก-ครุภัณฑ์ ดูแลบำรุงรักษาพัสดุ-ครุภัณฑ์ บุคลากรฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ ติดต่อ ประสานงานฝ่ายต่างๆ ภายในโรงเรียน ให้บริการข้อมูลกับผู้มาติดต่อ ประสานงานกับองค์กรภายนอกและทำการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

นอกจากนี้ทางโรงเรียนได้จัดให้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในแต่ละปีการศึกษาเพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะดังนี้

1. มีการสอนดี มีเทคนิคการสอนและการประเมินผล รู้จักการใช้สื่อการสอน เอาใจใส่นักเรียนดี
2. เป็นผู้ที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เสียสละเพื่อนักเรียนและมีน้ำใจต่อผู้อื่น
3. มีมนุษยสัมพันธ์และมีธรรมาจริยดี วาจาไพเราะอ่อนโยน สุภาพ เรียบร้อย
4. มีระเบียบวินัย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและนักเรียน
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพากเพียรในการทำงาน
6. ตรงต่อเวลา ไม่มาสาย ไม่ลาเกินความจำเป็น และมีจรรยาบรรณเป็นครูที่แท้จริง
7. มีอายุงานในโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และเป็นครูที่เคยได้รับรางวัลครูตัวอย่างมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี
8. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครูบุคลิกภาพดี รู้กาลเทศะ
9. ร่วมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ ทั้งในเวลาและนอกเวลา
10. รับผิดชอบทั้งด้านการสอนและการดูแล มีความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตนดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา

เศรษฐศาสตร์การศึกษา เป็นเศรษฐศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีการศึกษาค้นคว้ากันมาอย่างต่อเนื่องและนับว่าในปัจจุบันเศรษฐศาสตร์การศึกษาได้มีผู้ให้ความสำคัญกันอย่างแพร่หลายเพราะเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ ซึ่งมีนักคิดนักปรัชญาได้ให้ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา พอสรุปได้ดังนี้

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543:3-4) ได้อธิบายความหมายเศรษฐศาสตร์การศึกษา ว่า หมายถึง การประยุกต์ทฤษฎีและวิธีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อตัดสินใจกำหนดนโยบายการลงทุนทางการศึกษา รวมทั้งการตัดสินใจแก้ปัญหาการลงทุนทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มมูลค่าภายใน (Intrinsic Value) และมูลค่าภายนอก (Extrinsic Value) กับประชากรของประเทศ

บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531:2) ได้นิยาม เศรษฐศาสตร์การศึกษา หมายถึงวิชา เศรษฐศาสตร์ประยุกต์แขนงหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนำเอาทรัพยากรซึ่งมีจำกัดไปผลิตเป็นสินค้าและบริการทางการศึกษาในรูปต่างๆ อันจะยังผลให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์ ทักษะ ทักษะคิด และอื่นๆแล้วจำแนกแจกจ่ายไปยังประชาชนผู้บริโภคอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ไพจิตร เอื้อทวีกุล (2531:245) ได้ให้ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา ไว้ว่า เป็นวิชาที่ได้มีการนำความรู้และเทคนิคทางเศรษฐศาสตร์ไปประยุกต์ในการวิเคราะห์ระบบและการบริหารการศึกษา รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระบบเศรษฐกิจและระบบการศึกษา ซึ่งมีผลพลอยได้เป็นการขยายขอบเขตและเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คอห์น (อ้างในบุญพุ่ม เสนารักษ์. 2531:1) ได้ให้ความหมายของ เศรษฐศาสตร์การศึกษา ว่าเป็นศาสตร์ทางสังคมศาสตร์แขนงหนึ่งที่เกิดจากการนำเอาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และการศึกษามาประยุกต์เข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้งิจกรรมทางการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมสูงสุด

สรุปความหมายเศรษฐศาสตร์การศึกษาได้ว่า เป็นการนำความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการวิเคราะห์ในด้านการศึกษาเพื่อที่จะหาคำอธิบายถึงการคิดต้นทุนการผลิต การประเมินผลประโยชน์ การกำหนดราคาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาซึ่งครอบคลุมถึงทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์

3. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์

ในการศึกษากระบวนการทางเศรษฐกิจ ตัวจักรสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพของผลผลิตในทางเศรษฐกิจนั้นคือแรงงานมนุษย์ ซึ่งเป็นทุนหรือเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่ทำให้กระบวนการทางเศรษฐกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในด้านที่เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผู้ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ไว้โดยสังเขป ดังนี้

ฮาร์วาร์ด อุดมไพจิตรกุล (2543:1) ได้อธิบายความหมายของทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์คือ บุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและมีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

จิระ หงษ์ลดารมภ์ (2532:118) ได้อธิบายความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ก็คือ"คน"(Human)แต่เป็นคนที่มีคุณค่า(Value)หรือมีคุณภาพ(Quality)

เทียนฉาย กีระนันท์ (2519:1-4)ได้อธิบายความหมายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)ว่าเป็นแขนงหนึ่งของวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน ซึ่งแสดงว่ามนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบเศรษฐกิจที่สร้างอุปสงค์(Demand)หรือความต้องการในสินค้า

และการบริการ(Goods&Service)ขณะเดียวกันในแง่ของการผลิตในระบบเศรษฐกิจ “ มนุษย์ ” เป็นปัจจัยการผลิต 2 ใน 4 ประการ ได้แก่ ที่ดินและทรัพยากร ทุนแรงงาน และผู้ประกอบการ และอยู่ในฐานะอุปทาน (Supply) ของปัจจัยการผลิตในระบบเศรษฐกิจด้วยแต่จำกัดเฉพาะ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่เป็นประชากรหรือคนหรือมนุษย์ในวัยทำงานเท่านั้น

อัลเฟรด มาร์แชล (Marshall อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,2531:5) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2538: 6) ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน ซึ่งจากการมองของจีระ หงส์ลดารมภ์ นั้นเป็นการมองทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์คือ มองว่าจะต้องใช้งานเหมือนกับปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถผลิตผลงานให้ได้มากที่สุด แต่ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกเปลี่ยนไป โดยมีแนวคิดที่มนุษย์ไม่ใช่เป็นเพียงแค่ปัจจัยที่ใช้ในการผลิตเท่านั้น แต่มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครบทุกด้าน เพื่อให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้า มีสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมๆกันไป และเมื่อทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีลักษณะพัฒนาดังกล่าวก็จะส่งให้ประเทศชาติเจริญมั่นคงและพัฒนาต่อไปด้วย ฉะนั้นจึงถือได้ว่าเป็นมุมมองที่ผสมผสานทั้งด้านแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เข้ากับแนวคิดทางด้านสังคมได้อย่างกลมกลืนสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ได้ว่าการลงทุนที่เรียกว่าทุนมนุษย์(Human Capital) เพื่อที่จะได้ผลตอบแทนคือ การที่ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถและทักษะในการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539:106) ได้อธิบายทฤษฎีทุนมนุษย์(Human Capital Theory) ไว้ว่า ในการตัดสินใจว่าจะลงทุนมนุษย์จำนวนเท่าใดหรือประเภทใดนั้น บุคคลหรือผู้บริหารซึ่งเป็นหน่วยที่ทำการตัดสินใจ มีวัตถุประสงค์คือต้องการให้ผลตอบแทนสุทธิ(Net benefits)จากการลงทุนมีมากที่สุด

เทียนฉาย กีระนันท์ (2519:9)ได้อธิบายความหมายของทุนมนุษย์ไว้ก็คือสต็อกของความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ความชำนาญของแต่ละบุคคลนั่นเอง การศึกษา การฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสต็อกของทุนมนุษย์การอนามัยและสาธารณสุขที่ดีก็เป็นส่วนหนึ่งให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการอพยพย้ายถิ่นก็เป็นเรื่องที่ทำให้แรงงานเกิดประสพการณ์และเป็นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกต้องสอดคล้องกับการผลิตของระบบเศรษฐกิจ

เดนิสัน (อ้างใน เทียนฉาย กีระนันท์,2519:8)ได้อธิบายเรื่องทุนมนุษย์ไว้ว่าเมื่อพิจารณาความก้าวหน้าทางเทคนิคในทุนกายภาพอื่นๆนั้นเราอธิบายได้โดยการเปลี่ยนแปลงในคุณภาพของสินค้าประเภททุน เพราะฉะนั้นการวิเคราะห์ในเรื่องทุนมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน ทักษะและความสามารถต่างๆเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวมนุษย์และมีผลในการเพิ่มคุณภาพของมนุษย์ในฐานะเป็นหน่วยผลิตทางเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการ(Process) พัฒนาที่ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณภาพทางความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. การบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากบุคคลที่มาร่วมในกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเต็มที่ และในขณะเดียวกันองค์กรก็จะเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลเหล่านั้นได้ตามต้องการด้วยการบริหารงานบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นแก่บุคคลทั้งสองฝ่ายพันธ ันนาคินท์ (2542:17) การบริหารงานบุคลากรเป็นการกิจสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในด้านวิชาการ การบริการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดูแลรับผิดชอบบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมด บุคลากรในโรงเรียนอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. บุคลากรที่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ทำการสอนในวิชาต่างๆ ได้แก่ ครูประจำวิชา ครูประจำชั้น หรือครูพิเศษต่างๆ
2. บุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ธุรการ การบริการให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ห้องทะเบียน รวมทั้ง ยาม คนงาน และภารโรง (กิตติมา ปรีดีดีล 2532:81)

ไพเกอร์ และไมเออร์ (Pigors and Myers. 1961 :13) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือศิลปะในการแสวงหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร พัฒนาและรักษาบุคลากรไว้ เพื่อที่จะสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ปัจจัยการบริหารองค์การอย่างประหยัดที่สุด

ในการพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมเสมอในการเผชิญกับปัญหาต่างๆเพราะว่าโลกและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะในการที่จะพัฒนาองค์กรต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งได้นั้นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีผู้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากรไว้ต่างๆดังนี้

กิตติมา ปรีดีดีล (2532:118) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสพการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมาน รัชนีโยกฤษณ์ (2524:80) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนมี

ทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

บีช (Beach. 1965:54) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์คือการดำเนินกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับวางแผนนโยบายและโครงการอันเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่จะนำมาใช้งานในองค์กรการ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำในองค์กรการ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมธี ปิณฑานนท์ (2529:3) ได้กำหนดภารกิจในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน หรือการจัดอัตรากำลัง ได้แก่ การกำหนดว่าในโรงเรียนมีความจำเป็นต้องใช้ครู หรือผู้ทำหน้าที่ต่างๆ เป็นจำนวนเท่าใด และจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะสามารถให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปได้
2. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ได้แก่ การเสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการที่จะใช้ปฏิบัติงาน
3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆเพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน
4. การนำเข้าสู่งาน มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ได้รู้จักกับงานและองค์ประกอบต่างๆของโรงเรียน
5. การประเมินบุคลากร หมายถึง การตรวจสอบ และพิจารณาถึงผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน
6. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
7. การตอบแทนบุคลากร หมายถึง การจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นรูปวัตถุ เช่น เงิน หรือสิทธิบางอย่างก็ได้
9. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การกำหนดมาตรฐานต่างๆเพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2541:47-49) ได้เสนอกระบวนการในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร ได้แก่ วิธีการดำเนินการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะกับตำแหน่งงาน อาจจะใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ซึ่งการสรรหาบุคลากรจะทำได้ดี จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานดังนี้

- 1.1 การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร
- 1.2 การประกาศรับสมัครรวางแนวทางสัมภาษณ์
- 1.3 การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรต่างๆทั้งจากหน่วยงานเดียวกัน

และจากภายนอกหน่วยงาน

- 1.4 การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่างๆจัดสรรให้เหมาะสมกับงาน
- 1.5 การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากรตลอดจนชุมชน
- 1.6 ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

2. การใช้บุคลากร เมื่อคัดเลือกสรรหาบุคลากรได้แล้วสิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ บุคลากรที่สรรหามาใหม่นั้นยังขาดประสบการณ์และความคุ้นเคยกับงานขององค์การใหม่ ผู้บริหารจะต้องสอนงาน โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศให้รู้จักคน ให้รู้จักงาน และให้รู้จักธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การ ที่สำคัญการใช้คนจะต้องให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรนั้นๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “ Put the right man in the right job ” จึงสามารถนำศักยภาพของบุคคลนั้นออกมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

3. การบำรุงรักษาบุคลากรหรือการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักวิธีบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีศักยภาพสูง อยู่ทำงานในองค์กรนานๆ

ในการดำเนินงานในสถานศึกษาจะพบว่าภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบของบุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบ 2 สายงานคือ งานสายการสอน ซึ่งได้แก่ตัวครูผู้สอน และสายงานสนับสนุนการสอน ซึ่งได้แก่ ครูหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ

งานสายการสอน

งานสายการสอน เป็นงานสำหรับบุคลากรสายการสอน(ครู อาจารย์) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

มาโนช ดันชวนิชย์ (2534)ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูไว้ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิชาความรู้ รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน การจัดทำโครงการการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล การให้คำแนะนำแนะแนวการศึกษา แนะนำอาชีพ ตลอดจนให้ปรึกษาในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ
2. ร่วมมือกับสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
3. ปรับปรุงพัฒนาตนเอง ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆเรียบเรียงตำราออกเผยแพร่และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. นิเทศและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ตลอดจนอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มความรู้และวิทยฐานะ

5. ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมใหม่ ตลอดจนจัดกิจกรรมทำนุบำรุง เผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ตีมงามศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมประจำชาติ

6. การให้บริการแก่สังคมในด้านต่างๆ จัดบริการทางวิชาการ ร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งของรัฐและเอกชน สอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพ เน้นแนวปัญหาต่างๆ และเป็นผู้นำหรือร่วมกิจกรรมของสังคม

งานสายสนับสนุนการสอน

งานธุรการ เป็นงานบริการและอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้งานด้านอื่นๆ ภายในโรงเรียนสามารถดำเนินไปได้โดยไม่มีอุปสรรค ทำให้งานคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพ สุภวรรณ (2539:20 อ้างในพิจิตร นื่องเกษม) และที่สำคัญคือการดำเนินงานด้านธุรการต้องได้รับความเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524:3) ให้ความหมายของงานธุรการว่า งานธุรการเป็นการบริหารหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้แล้ว นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากมักใช้เวลาด้วยการบริหารงานธุรการมากกว่างานด้านอื่น เพราะหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจะเป็นที่ประจักษ์ยิ่งกว่าฝ่ายการเรียนการสอนและอื่นๆ เป็นอันมาก บางครั้งอาจถูกลงโทษทางวินัยและยังต้องรับโทษทางแพ่งและอาญาอีกด้วย

ประสาน หอมพูล (2536 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานธุรการโรงเรียนไว้ว่าเป็นความพยายามของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะใช้ทักษะทางด้านการจัดการ ความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรืองบประมาณ มีความมุ่งหวังว่าการบริหารงานนี้จะต้องเป็นนักบริหารธุรกิจที่ดี

สมพงศ์ เกษมสิน (อ้างใน พิจิตร นื่องเกษม) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการบริหารงานธุรการไว้ดังนี้

1. หลักประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด
2. หลักประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก
3. หลักประหยัด (economy) หมายถึง การแสวงหาวิธีการที่จะใช้จ่ายเงินหรือทรัพยากรของโรงเรียนด้วยความพินิจรอบคอบ ประกอบด้วยเหตุผล และมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง

ขอบข่ายของงานธุรการ

เจือ หมายถึงเจริญ (2526 :438) ได้แบ่งขอบข่ายงานธุรการออกเป็น 7 อย่างดังนี้

1. งานสารบรรณ คืองานเกี่ยวกับหนังสือที่เป็นหลักฐานสำคัญของทางราชการ งานสื่อ

สารสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน การปฏิบัติงานสารบรรณต้องยึดระเบียบที่ทางราชการกำหนด

2. งานทะเบียน เป็นงานที่เกิดขึ้นจากระเบียบต่างๆของทางราชการที่ต้องจดบันทึกเรื่องราว เหตุการณ์ ประวัติของบุคคล วัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนเอกสารสำคัญทางราชการ ทะเบียน แต่ละชนิดมีแบบเฉพาะ เช่น ทะเบียนนักเรียน ทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ เป็นต้น

3. งานการเงิน เป็นงานที่เกี่ยวกับการเงินทุกประเภทที่มีและใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ เงินงบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา และเงินนอกงบประมาณอื่นๆ เช่น เงินลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด เงินที่มีผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์แน่นอน เป็นต้น

4. งานพัสดุ ได้แก่ งานการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ การเก็บรักษา การใช้หรือการจำหน่าย เมื่อหมดอายุการใช้งาน รวมทั้งงานการก่อสร้าง การปฏิบัติงานการพัสดุต้องยึดหลักและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

5. งานพิมพ์และโรเนียว หมายถึง งานพิมพ์เอกสารต่างๆตามระเบียบงานสารบรรณกับงานพิมพ์ และงานโรเนียวที่เป็นวิชาการ ได้แก่ การพิมพ์เอกสารเพื่อประกอบการเรียนการสอน พิมพ์ข้อสอบต่างๆตลอดปี โรงเรียนต้องจัดศูนย์บริการนี้เพื่อให้ความสะดวกแก่ครูทุกท่านในด้านเอกสาร งานนี้ไม่มีระเบียบแบบแผนที่ตายตัว สุดแต่โรงเรียนจะเห็นสมควรและวางระเบียบงานบริการด้านเอกสารไว้ปฏิบัติเองภายในโรงเรียน

6. งานสถิติ เป็นงานด้านธุรการ ด้านตัวเลขจากแหล่งต่างๆในโรงเรียน ในเชิงสถิติบริการตัวเลขเป็นสิ่งที่จำเป็นในการวางแผนงานโรงเรียนและรายงานต่อกองและกรมเจ้าสังกัด โรงเรียนต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีคลังตัวเลขทุกชนิดไว้ในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาอ้างอิงและเผยแพร่ได้ทันที

7. งานธุรการทั่วไป ได้แก่ งานธุรการที่ไม่ได้อยู่ในงานทั้ง 6 งานที่กล่าวมาแล้ว เป็นงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานทั่วไปของโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี งานธุรการทั่วไปที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารได้แก่ งานธุรการการบริหารงานบุคคล การออกคำสั่ง การรายงานต่างๆ เป็นต้น

5. คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์

เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนที่จะออกไปสร้างงานสร้างอาชีพ และเป็นแรงงานสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้นองค์กรที่ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินงานในองค์กรก็ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดคุณลักษณะพิเศษของคนหรือคุณลักษณะที่ต้องการเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงาน คุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ คุณลักษณะซึ่งเป็นผลมาจากบุคลิกภาพ การศึกษา ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ

เจตคติในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลากรและให้ความหมายของคุณลักษณะของบุคลากร ดังนี้

5.1 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

จากรายงานสรุปผลการวิจัยคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชนในอนาคตของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2539 ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตหรือผู้จบการศึกษา ที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ แยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานเทคนิค

1.2 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ ประยุกต์ความรู้ และเรียนรู้งานได้เร็ว เรียนรู้สิ่งใหม่เกี่ยวกับงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ทักษะ การปฏิบัติงาน) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้และทักษะเพิ่มเติม (รู้รอบตัวและ งานทั่วไปในหน่วยงาน) วิเคราะห์และแก้ปัญหา (ตัดสินใจแก้ปัญหา) ประสานงาน/ทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ถ่ายทอดความรู้พัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงาน/มุ่งมั่นพัฒนางาน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

1.3 ความรู้ความสามารถพิเศษ ได้แก่ การบริหาร ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษา อังกฤษ คอมพิวเตอร์ งานธุรการ/พิมพ์ดีด จิตวิทยา สถิติ วางแผน เทคโนโลยี กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์

นอกจากความต้องการทางด้านกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปริมาณแล้วความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพ ตามที่สุมาลี ปิตยานนท์ (2539 ;148) ได้กล่าวถึงเรื่องความคาดหวังในทรัพยากรมนุษย์ว่า นอกเหนือจากการคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปริมาณตามระดับการศึกษาขั้นต่างๆแล้ว ในด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ได้มีการวิเคราะห์และคาดหวังไว้ว่า หากเศรษฐกิจและสังคมไทยจะสามารถเผชิญอนาคตอันมีเศรษฐกิจและสังคมต่างๆที่เชื่อมโยงกันทั่วโลกและเพื่อที่จะสามารถประมวลนำความรู้สู่การปฏิบัติทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นหลักๆ ดังนี้

1. ให้มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์พอที่จะมีชีวิตที่มีคุณภาพดีในโลกที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. ให้มีความรู้และการฝึกปฏิบัติในด้านการประกอบสัมมาชีพ

ดังนั้นคุณลักษณะของผู้จบการศึกษาที่พึงปรารถนาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาตามที่สุมาลี ปิตยานนท์ ได้กล่าวว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความรู้วิชาการหรือวิชาชีพแขนงใดแขนงหนึ่งอย่างลึก รวมทั้งมีประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติใน วิชาชีพนั้นๆ และเข้าใจความเกี่ยวข้องของวิชาการและความรู้ของมนุษย์

2. มีความรู้ภาษาไทยดี มีความรู้สังคมและวัฒนธรรมไทยดี

3. รู้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา พอที่จะอ่านตำราคู่มือ เข้าใจสังคมของต่างชาติ และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับชาวต่างชาติได้บ้าง

4. มีความรู้กว้างขวางพอสมควรด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ รวมทั้งตระหนักในคุณค่าศิลปและวัฒนธรรม

5. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ศิลปพนธ์ เกตุทัต.(2536)

โบฟี (อ้างในสุรางค์ โค้วตระกูล:14) ได้สรุปคุณลักษณะครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ คือ

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ การเรียนการสอนคือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถใช้วิธีสอนที่เหมาะสม และสนใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้ ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง

2. เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่างๆที่ตนต้องสอนสำหรับความรู้ด้านวิชาการนั้น เมื่อนิสิตนักศึกษาครูเรียนจบหลักสูตรแล้ว ก็อาจจะเชื่อได้ว่าได้รับการเตรียมตัวพร้อมที่จะเป็นผู้สอนได้ และนอกจากนี้ถ้านิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่พยายามขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง หรือไปอบรมต่อในวิชาที่ตนสอนก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยเสมอ

3. เป็นผู้นิยมในวิธีการวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรม และเป็นนักวิทยาศาสตร์ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 :69) กล่าวถึงการเป็นครูที่ดีต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีความสามารถในการปฏิบัติได้ โดยครูจะต้องมีความรู้ทางวิชาการในลักษณะที่จริง ทันท่วงทีกับความรู้ทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ครูต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือก่อนการปฏิบัติ

เริงชัย หมั่นชนะ (2535 : 69) กล่าวถึงครูดีมีลักษณะดังนี้ มีการสอนตาม หลักสูตร สอนได้ตามหลักสูตร รู้เรื่องในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี

ครูที่ดีในทัศนะของนักการศึกษา พันธ์ หันนาคินทร์ (2526) คือมีสติปัญญาสูง ครูต้องเป็นผู้นำทางสติปัญญาให้แก่ นักเรียน จึงมีความจำเป็นที่ผู้เป็นครูจะต้องมีสติปัญญาสูงพอสมควร ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยเหลือนักเรียนในการแก้ไขปัญหาทางการเรียนของนักเรียน หรือหาทางที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนที่สอนได้อย่างแจ่มชัด

คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสวนสุนันทา (2535:108-104) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพฤติกรรม บ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ มีความรอบรู้ สอนดี คุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถในการวิชาชีพครู รู้จักหลักสูตร รู้เนื้อหาทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รู้หลักการวัดและประเมินผล การพัฒนาการสอน ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการแนะแนว บริการด้านกิจการนักเรียน ด้านสื่อการสอน งานธุรการ รอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ประเด็นปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของสังคมได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539 ก: 34) กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่มีความหมายใกล้เคียงกันดังนี้ รอบรู้คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก มีความรอบรู้ในอาชีพตน เช่น ปรัชญา การศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผน และโครงการพัฒนาการศึกษาและจะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน และวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ ดังที่ พะนอม แก้วกำเนิด (2531 :56) ได้เรียบเรียงไว้ว่า มีความรู้มีความสามารถ โดยเฉพาะด้านวิชาการที่สอน มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในหลักสูตร จิตวิทยา และมีเทคนิคในการสอน มีความรู้ความสามารถ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมของท้องถิ่นที่อยู่อาศัย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ นั้นประกอบไปด้วย ระดับความรู้หรือวุฒิการศึกษา ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปและความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา เซอร์วิสเซส ความถนัดเฉพาะงาน นำหลักวิชามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

กล่าวโดยทั่วไปการมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาซึ่งความชื่นชมหรือชื่นชอบของบุคคลที่พบเห็นทั่วไป คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายหรือวาจา เช่น ลักษณะท่าทาง ความขยัน รับผิดชอบ กระตือรือร้น ซื่อสัตย์สุจริต เอาใจใส่ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย อุทิศตนเพื่องาน ท่วงที วาจา กิริยามารยาท การแต่งกาย การรู้จักวางตน การควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความยุติธรรม มีไหวพริบ กล้าแสดงออก ความมั่นคง จิตวิทยาและความเจริญทางเทคโนโลยี จากคุณลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความสง่างามมากขึ้น จึงมีผู้อธิบายความหมายของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไว้ดังนี้

จากรายงานสรุปผลการวิจัยคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชนในอนาคตของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539) ได้กำหนดคุณลักษณะเชิงคุณภาพ แยกได้เป็น

4 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขยัน อดทน รับผิดชอบ กระตือรือร้น ซื่อสัตย์สุจริต คล่องตัว ตรงต่อเวลา ละเอียดยรอบคอบ เอาใจใส่/ตั้งใจทำงาน มีระเบียบวินัย มีทัศนคติที่ดีต่องานและนายจ้าง ไม่เลื่องงานไม่เกีย่งงาน อุทิศตนเพื่องานใช้ทรัพยากรที่จำกัดได้อย่างเป็นประโยชน์ตั้งเป้าหมายการทำงานสูง

2. บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ดี ผู้นำ เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก/กล้าพูดในที่ประชุม ปรับตัวเข้ากับสังคม/ยอมรับความเปลี่ยนแปลง สุภาพเรียบร้อย พุดจาไพเราะ วางตัวได้เหมาะสม มีเหตุผล (ฟังความเห็นผู้อื่น) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ส่วนรวม/มีน้ำใจ เสียสละมีไหวพริบ รักษาชื่อเสียงของบริษัทและของตน

3. บุคลิกภาพด้านอารมณ์ ได้แก่ สุขุมเยือกเย็น ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยิ้มแย้ม ร่าเริง แจ่มใส

4. บุคลิกด้านสุขภาพ ได้แก่ แข็งแรง สมบูรณ์ คล่องแคล่วว่องไวกระฉับกระเฉง สะอาด เรียบร้อย การแต่งกายดี/สุภาพ และหน้าตาดี

โบรफी (อ่างในสุรางค์ โค้วตระกูล :14) ได้สรุปคุณลักษณะครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ

1. ต้องเป็นนักมนุษยนิยม (Humanist) คือเป็นผู้ที่ยอมรับรักเรียนอย่างจริงจังให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม และมีคุณลักษณะของครูตามทัศนะของนักจิตวิทยา-มนุษยนิยมและเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

2. เป็นผู้ที่รู้จักนักเรียน ครูไม่เป็นผู้สอนเท่านั้นแต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ เพื่อช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญาและบุคลิกภาพ โดยทำตนเป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนไปในทางบวก เพื่อนักเรียนจะได้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่ามีความภูมิใจในตนเองและมีความสุข

5. จะต้องมีทักษะของชีวิต (Life Skills) คือเป็นผู้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีและมีความสัมพันธ์อันดีหรือต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพดีทั้งกายและใจจะต้องมีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักอาชีพที่เลือก

เริงชัย หมิ่นชนะ (2535 :45) กล่าวถึงครูดีมีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตาดี แต่งกายดี มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองดี

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู (อ่างใน ยนต์ ชุ่มจิตร 2531 : 26) ได้กำหนดลักษณะดังนี้ มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยได้ครบถ้วน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่ดีดังนี้

1. สุขภาพจิต งานครูที่อดทนต่อการรบกวนของนักเรียน การแก้ไขความประพฤติ การอดทนต่อความโกรธหรือความไม่พอใจต่อความประพฤติของนักเรียน ตลอดจนความรู้สึกที่ไม่ได้ตั้งใจหวัง

2. รูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่มีผลอย่างมากต่อความเชื่อถือนักเรียนมีต่อครู ครูที่มีรูปร่างหน้าตาไม่หมดจดย่อมเป็นที่ล่อเลียนของนักเรียน จริงอยู่ในระยะยาวที่นักเรียนจะเกิดความเชื่อถือนักกว่าครูคนนั้นก็มีคุณสมบัติที่ดีอย่างอื่นมาชดเชยความด้อยทางรูปร่างหน้าตา แต่ในระยะแรกนั้นย่อมอยู่ในฐานะที่นักเรียนไม่ค่อยให้ความเชื่อถือนัก โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในวัยรุ่น ใน

เรื่องบุคลิกภาพเช่นเดียวกัน ครูที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบในการสร้างศรัทธาให้นักเรียนได้มาก

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 156) ได้กล่าวโดยทั่วไปถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะช่วยให้มีความมั่นใจในตัวเอง ง่ายต่อการจดจำและการเข้าใจบุคคล ช่วยให้ง่ายต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี เป็นแบบฉบับที่นำไปใช้เป็นตัวอย่างได้ ช่วยทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม ฉะนั้น ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาควรที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใสและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งทางด้านการแต่งกาย คำพูดที่ชัดเจน ไพเราะ การใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล การพัฒนาท่าทางให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการติดต่องาน โดยอาศัยบุคลิกภาพที่ดีเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจในตัวครู และเพื่อการจำแนกลักษณะของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆคือ บุคลิกภาพภายนอก ที่สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้ง่ายอันได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย วาจา ส่วนบุคลิกภาพภายในเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ

เพราพรรณ เปลี่ยนภู (2540 : 64-65) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของผู้อื่น เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้พบเห็นซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในสังคม โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพครู บุคลิกภาพที่จำเป็นนั้นประกอบด้วยรูปร่างกิริยาท่าทางดี แต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพอนามัยดี มีความรู้ความชำนาญในการสอนวิชาต่างๆและค้นคว้าอยู่เสมอ เป็นผู้มีความมานะพยายาม มีความสนใจอย่างกว้างขวางในสิ่งรอบตัว มีความคิดริเริ่มและมีความเป็นผู้นำ มีความเมตตา กรุณา เห็นใจเด็ก ประพฤติดีทั้งในที่ลับและที่แจ้ง มีความสามารถเข้ากับสังคมได้ทุกชนชั้น มีใจเป็นธรรม ไม่เข้าใครออกใคร

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2519 :105-112) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. อุปนิสัยของคน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความกล้ากับความรอบคอบ ความเยือกเย็นกับความเจ้าอารมณ์ การคิดการณ์ไกลกับการคิดเฉพาะหน้า ความฝึกฝนทางศิลปะกับการเป็นนักปฏิบัติและความเชื่อในศาสนากับความเชื่อในวิทยาศาสตร์
2. คุณสมบัติประจำตัวของบุคคล ซึ่งได้แก่ร่างกาย รูปร่างหน้าตา และกิริยาท่าทาง
3. บทบาทของบุคคล บทบาทเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพซึ่งจะแสดงออกตาม เพศ วัย อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและตำแหน่ง

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539:148) ได้กล่าวถึงความคาดหวังในทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ให้มีความเข้าใจในสังคมอื่นและเข้าใจความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันไปทั่วโลกพอที่จะหาทางเลือกพอที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและมีหลักศาสนธรรมประจำใจเป็นคติเตือนใจ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ นั้นประกอบไปด้วย ลักษณะท่าทาง กิริยาวาจา การแต่งกาย ความรับผิดชอบ ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน การวางตน การควบคุมอารมณ์ มีความมั่นคงทางจิตวิทยา เป็นต้น

5.3 คุณลักษณะด้านทัศนคติ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆก็ตามสิ่งที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จหรือความมั่นคงขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคคลว่าพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานจะทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เช่น ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้าง บรรยากาศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการมีส่วนร่วม และความผูกพันกับองค์กร ในการช่วยให้ทำงานให้สำเร็จได้และเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การทำงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโตทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเกิดความจงรักภักดี

(Loyalty) และเกิดความผูกพันต่อองค์กร จากคุณลักษณะดังนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านทัศนคติไว้ดังนี้

แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532 :40-43 อ้างจาก อบรม สนิทपालและกุลชลี องค์ศิริพร) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะด้านอุดมคติ (Teacher's will) คือความตั้งใจในสิ่งที่ดีที่สุดที่ครูพึงยึดถือ ซึ่งได้แก่ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักและศรัทธาในอาชีพครู ดำรงตนให้เหมาะสมกับสภาพของอาชีพครู ตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยอุทิศตนให้กับการศึกษาด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านเจตคติหรือทัศนคติต่อตัวนักเรียน กล่าวคือ เป็นผู้พยายามเข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของนักเรียนอันมีความแตกต่างกันออกไป เป็นผู้ที่ยอมรับทั้งความคิดเห็นของนักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดเผย เป็นผู้มีความศรัทธาในอาชีพครูที่จะช่วยเหลือนักเรียนให้เจริญขึ้นอย่างเต็มที่

นอกจากความคาดหวังโดยพิจารณาจากทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคตเป็นเป้าหมายแล้ว การวิเคราะห์ความต้องการในคุณภาพของแรงงานระดับต่างๆ จากมุมมองของสถานประกอบการในปัจจุบัน ได้ให้ภาพที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในอนาคตของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่างๆที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งคุณลักษณะต่างๆมีดังนี้

1. แรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คุณภาพหรือคุณลักษณะที่ยังด้อยอยู่และควรมีการปรับปรุงแก้ไขคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความขยัน ความซื่อสัตย์และความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน

2. สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย ปัญหาที่สถานประกอบการพบมากที่สุดคือ การขาดความรับผิดชอบในการทำงาน

3. ส่วนผู้ที่จบอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปัญหาที่พบมากที่สุดคือการขาดทักษะทางด้านวิชาชีพ ในขณะที่ผู้จบระดับ ปวส. และปวท. คุณภาพที่ยังด้อยคือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการเขียนรายงาน

4. ส่วนผู้จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย คุณภาพที่ต้องการให้มีการปรับปรุงคือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และความซื่อสัตย์ต่อสถานประกอบการ(ไม่ย้ายงานบ่อย)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแง่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (เอกสาร สปศ. 2544) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้“ ในแง่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อเด็กในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยรอบด้าน เป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดแก่ตัวเด็ก ครูเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จนถึงกับมีคำกล่าวว่า “การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ ถ้าไม่มีการปฏิรูปครู “ นั้นย่อมหมายถึงครูยุคใหม่หรือยุคปฏิรูปจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทและฐานะของความเป็นครูใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด กระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งต้องเพิ่มความเข้มและบทบาทของความเป็นครู ทั้งในด้านความรู้ที่มีความแตกฉานและแม่นยำในเนื้อหาที่สอน และด้านคุณธรรมที่ดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดีในความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม ครูจะต้องรื้อฟื้นเกียรติยศและศักดิ์ศรีความเป็นครูที่สะสมมาแต่ในอดีตที่สังคมยกย่องว่า เป็นปูชนียบุคคล “

สมาลี ปิตยานนท์ (2539 :148) ได้กล่าวถึงเรื่องความคาดหวังในทรัพยากรมนุษย์ว่า นอกเหนือจากการคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปริมาณตามระดับการศึกษาชั้นต่างๆ แล้ว ในด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ได้มีการวิเคราะห์และคาดหวังไว้ว่า หากเศรษฐกิจและสังคมไทยจะสามารถเผชิญอนาคตอันมีเศรษฐกิจและสังคมต่างๆที่เชื่อมโยงกันทั่วโลกและเพื่อที่จะสามารถประมวลนำความรู้สู่การปฏิบัติทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นหลักๆ ดังนี้ ให้มีความรู้ความเข้าใจในสังคมและวัฒนธรรมไทยพอที่จะสามารถวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆที่จะต้องเผชิญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

สรุปว่าคุณลักษณะของบุคลากรที่ดีซึ่งนอกเหนือจากคุณสมบัติความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรกำหนดแล้ว ยังต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย คุณลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน จำเป็นต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะทั้งทางความรู้ความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ไว้ตามตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

1. สถานภาพของประชากร

ปรีชา บุญตะโชติ (2543 :56-57) ได้ศึกษาถึงคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน

สิทธิศักดิ์ นิระทัย (2534) ได้ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางแสน พบว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพและการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการบริหารงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

โอภาส สายคำพันธ์ (2541:206) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรัช ชินโย (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องงานบริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านธุรการ การเงิน ปรากฏว่า ผู้บริหารที่ประจำอยู่นอกโรงเรียนและประชาชนเห็นว่าปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักวิชาการ เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

วีรศักดิ์ บุตรศรี (2531: 82) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและสาเหตุในการบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาที่มีต่อปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาที่มีทัศนะต่อปัญหาในการบริหารงานธุรการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

วรินทร์า วัชรสิงห์ (2524) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานธุรการและการเงินของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงิน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีประเด็นสำคัญพอสรุปได้ว่า ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันสอดคล้องกันโรงเรียนควรเพิ่มความสนใจให้กับงานบริหารการเงิน ด้านการตรวจสอบบัญชีจ่ายเงินภายใน โดยปฏิบัติงานให้สม่ำเสมอมากขึ้นและควรปฏิบัติงานบริหารวัสดุครุภัณฑ์โดยการจำหน่ายออกจากบัญชีตลอดจนจัดหาซ่อมแซม บำรุงรักษาให้มากยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบงานบริหารธุรการและการเงิน ตามความเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันทุกด้าน กล่าวคือไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการบริหารงานธุรการ การเงิน บัญชีและวัสดุครุภัณฑ์

สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2534:บทคัดย่อ) ปัญหาการบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในเขตการศึกษา 11 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายธุรการ มีทัศนะต่อการบริหารงานธุรการไม่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษา

สิทธิศักดิ์ นิระทัย (2534) ได้ศึกษา ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางแสน พบว่าผู้ปกครองนักเรียนแสดงความต้องการต่อการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากสูงไปหาดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การบริหารกิจการนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนแสดงความต้องการการบริหารงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาดังนี้ การบริหารทั่วไป การบริหารอาคารสถานที่ของผู้ปกครองที่มีอาชีพและการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

รัชนี้ งามมัน (2533: 86) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสตูล พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาที่ระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือการสอน วิชาการ สุขภาพกายและจิต มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและความประพฤติ พบว่านักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จิรศักดิ์ โรจนเสน (2539:) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มตามทัศนะนักศึกษาทางไกล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่านักศึกษาทางไกลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วีรกุล จินดาโชติ (2539 :บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายด้านและรายข้อพบว่า ทักษะด้านความรู้ความสามารถในเรื่องการมอบหมายงานและการสอนงาน รู้และใช้หลักการวิจัยเบื้องต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านงานส่งเสริมการศึกษา การ

ศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานแผนงานและพัฒนา
ชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านประสบการณ์

ธงชัย ทองวัฒนพร (2523 : 42) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้
บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ครู และนักเรียน จังหวัดอุดรดิตถ์
การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของ
ผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรศักดิ์ บุตรศรี (2531: 82) ได้วิจัยเรื่องปัญหาและสาเหตุในการบริหารงานธุรการในโรง
เรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้า
หมวดวิชา ที่มีต่อการบริหารงานธุรการ รวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

ตัวแปรตาม

1. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

ปรีชา บุญณะโชติ (2543) ได้ศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร อาจารย์และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คุณสมบัติของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกด้านคุณ
สมบัติด้านงานอาชีพ คุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุดด้านนี้คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
ละเอียด ลึกซึ้ง และถูกต้อง รองลงมาคือการมีความรู้ในเนื้อหาของหลักสูตรเป็นอย่างดีและสามารถ
นำมาใช้ได้เหมาะสม และการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

โอภาส สายคำพันธ์ (2541:207) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรง
เรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานวิชา
การในภาพรวมพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านความสามารถในการวางแผนงานวิชาการ ด้านความสามารถในการประสานงานวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้าน
ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านความสามารถในการศึกษาค้นคว้าและความสามารถในการ
นิเทศงานวิชาการมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

กรมการฝึกหัดครู (2520) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะครูที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ลักษณะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
ครูทุกฝ่ายด้านวิชาการ มีการค้นคว้าหาความรู้ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ
ด้านการสอนมีการเตรียมการสอน รู้จักหลักการพูด การอธิบายให้บทเรียนแจ่มชัด รู้จักใช้ภาษา
อย่างถูกต้อง ด้านการอบรมแนะแนวและการปกครอง มีศรัทธาต่ออาชีพครู และอุทิศตัวเพื่อการ
ศึกษาของนักเรียน เอาใจใส่การสอนและการอบรมความประพฤติ ปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่นักเรียน

และด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย รู้จักปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นคนมีเหตุผล รู้จักสิทธิหน้าที่

เจลิยว บุรีรักษ์และคณะ (2520:367-369) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี ศึกษาความคิดเห็นจากนักเรียน ผู้ปกครอง ครูหรือศึกษานิเทศน์ ผู้บริหารการศึกษาพระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิลักษณะครูที่ดีตามความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ รวบรวมมาเรียงตามลำดับคือลำดับที่ 2 มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และมีความสามารถในการสอนและลำดับที่ 6 มีความรู้ดี เป็นนักวิชาการ

ธงชัย ทองวัฒนพร (2523:41) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนของผู้บริหารการศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ครู และนักเรียนที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงด้านวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าทัศนะของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิชาชีพ แตกต่างจากทัศนะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัสเซลล่า และรัสซ์ (1966:137-140) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะของครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยอัลบานี นิวยอร์ก โดยตั้งเกณฑ์ว่าอาจารย์ที่สอนดีมีประสิทธิภาพคือสอนแล้วทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความคิด วิธีการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างนิสิตจาก 3 สาขา คือ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ ให้บรรยายลักษณะของอาจารย์ที่ดีเด่นในทั้ง 3 สาขา ผลปรากฏว่ามีความเห็นว่าอาจารย์ควรมีลักษณะดังนี้ มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแท้จริง เรียบเรียงเนื้อหาวิชาที่สอนได้อย่างเหมาะสม อธิบายได้ชัดเจน กระตือรือร้นในการสอน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเปิดเผย

วัฒนา ธงภักดิ์ (2544:78) ได้ศึกษาการบริหารงานธุรการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่าการจัดเจ้าหน้าที่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ปรีชา บุญณะโชติ (2543 : 59) ได้ศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คุณสมบัติของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกคุณสมบัติส่วนตัว ในด้านนี้คุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุด คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รวบรวมมาคือการใส่ใจศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ คุณสมบัติด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ คุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุดคือ การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน และการมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบ รวบรวมมาคือ คุณสมบัติในด้านการมีความยุติธรรมต่อศิษย์ อย่างมีเหตุผล

สมศักดิ์ ชื่นใจ (2539: 50) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามความเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับหน่วย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับหน่วยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นจริง โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะที่ควรจะเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับหน่วย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน โดยมีความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาในด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ควรจะสูงกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง

3. คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับหน่วย มีความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาด้านความเป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยังมีปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไขในทุกด้าน

โอภาส สายคำพันธ์ (2541:211) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานวิชาการในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

กรมการฝึกหัดครู (2520) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะครูที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับครูทุกฝ่าย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ศึกษานิเทศน์ ผู้บริหารการศึกษา พระและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7,762 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ดีมีลักษณะดังนี้ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตาปราณี ความตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละเป็นตัวอย่างในความประพฤติดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเองกับเด็ก ด้านบุคลิกลักษณะ มีการแต่งกายเรียบร้อย วาจาสุภาพ อารมณ์มั่นคง ร่างแข็งแรงมีสุขภาพ มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

เฉลียว บุรีรักษ์และคณะ(2520:367-369) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี ศึกษา

ความคิดเห็นจากนักเรียน ผู้ปกครอง ครูหรือศึกษานิเทศน์ ผู้บริหารการศึกษา พระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมและความประพฤติเป็นอันดับแรก มีข้อปลีกย่อยดังนี้ ความยุติธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบในหน้าที่ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง การไม่ประพฤติเป็นคนเสเพล ความเมตตากรุณา การไม่ทำผิดเรื่องชู้สาว การเสียสละเพื่อส่วนรวม การวางตนอย่างเหมาะสม การรู้จักประเมินผลและปรับปรุงตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดี ลำดับที่ 1 เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ลำดับที่ 3 มีความสามารถในการอบรม แนะนำ และการปกครองนักเรียน ลำดับที่ 4 มีมนุษยสัมพันธ์ ลำดับที่ 5 มีบุคลิกลักษณะดีและลำดับที่ 7 มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์

โอเดน (1972: 194) ได้ศึกษาบุคลิกลักษณะของครูที่ได้รับการประเมินว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการสอน จากนักเรียน ครู และครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด โดยให้นักเรียนและครูในโรงเรียนเลือกครูที่ตนเห็นว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด จำนวน 5 คน จากครูทั้งโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นคนขยัน สุขุม เยือกเย็น มีความสามารถในการตอบสนองดี ทะเยอทะยาน เคร่งขรึม ทำงานว่องไว และรักษาเอกลักษณ์ของครูไว้ได้

แพททริก (1974) ได้ค้นคว้าลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบสอบถาม ถามนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน จากการค้นคว้าพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ต้องการครูที่ให้ความช่วยเหลือ ไม่นิยมเผด็จการในชั้นเรียนและมีวิธีการสอนดี

3. คุณลักษณะด้านทัศนคติ

ปรีชา บุญตะโชติ (2543:53) ได้ศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คุณสมบัติของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกด้าน พบว่า คุณสมบัติด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ในด้านนี้คุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุดคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และการเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ รองลงมาคือคุณสมบัติในด้านการสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้ดีและการติดต่อแจ้งข่าวของนักเรียนอย่างทั่วถึง

ประโยชน์ จัทรโชติ (2520:61-63) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า คุณลักษณะด้านปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ อุทิศเวลาให้แก่งานทุกอย่าง ปรับปรุงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าทั้งอาคารและบริเวณ ช่วยดูแลรับผิดชอบสมบัติของโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนเหมือนกับงานของตน ไม่เป็นคนนิ่งดูตาย ช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

สุภรณ์ ศรีมูล (2519) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่า บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ลิปดาและสกุต (1979) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นอกจากนี้จะพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการใช้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดย มีผู้ศึกษาในเชิงคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการจัดระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

เชวง หมิ่นประโคน (2528:86-89) ได้ศึกษาตัวประกอบที่สำคัญด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โครงการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท พบว่า มีตัวประกอบที่สำคัญ 5 ตัวประกอบคือ ขวัญและความพึงพอใจ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการและสภาพอนามัย

มาลินี ชาวลาไพบุรณ (2534) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 9 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุน การควบคุม การนิเทศ ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์ การมีทักษะอย่างพอเพียง การปกครองโรงเรียน ขนาดของทีมและขอบข่ายของการจัดการ โดยมีลำดับความสำคัญเรียงตามลำดับดังกล่าว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 60.61 ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยให้มีการปรับปรุงปัจจัยทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงาน และส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารบุคคลต่อไป ในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากร คือ ครู-อาจารย์ หากได้มีโอกาสรู้ประสิทธิภาพที่มีต่อพฤติกรรมของทีมของโรงเรียนในภาพรวม และมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ จะทำให้ครูอาจารย์ มีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจตามมาด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าคุณลักษณะของบุคลากร มีส่วนและบทบาทในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการทางด้านวิชาการ พัฒนาทางด้านการศึกษา และผลิตนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจออกสู่สังคม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการกำหนดบุคลากรและพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้และส่งผลต่อสถาบันในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์ที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามสาระสำคัญดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุน ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ในแต่ละฝ่าย โดยทั่วไปจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random sampling) สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากจำนวนประชากรของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุน การสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันมาก หากใช้วิธีดังกล่าวนี้ หนักของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการวิจัยจะโน้มเอียงไปตามกลุ่มที่มีประชากรสูงกว่า ถ้าประชากรของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันมาก เช่น บางกลุ่มมีจำนวนหลักหน่วยค่อนข้างต่ำ บางกลุ่มมีจำนวนหลักร้อย และบางกลุ่มมีจำนวนหลักพันที่ค่อนข้างสูง กรณีเช่นนี้จะไม่ใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากรแต่จะใช้หลักเหตุผลและความเหมาะสมบางประการ โดยคำนึงให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนครอบคลุมคุณลักษณะของประชากรอย่างครบถ้วนมากที่สุด ดังนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 233 คน (โดยเปิดจากตาราง Yamane,Taro Statistics;An introductory Analysis) โดยจำแนกรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้างาน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยในระดับมัธยมศึกษา ใช้ประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน

1.2.2 บุคลากรสายการสอน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในระดับมัธยมศึกษา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 คน

1.2.3 บุคลากรสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในระดับมัธยมศึกษา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23 คน

1.2.4 ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยม โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย 126 จำนวน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
คณะผู้บริหาร	15	15
บุคลากรสายการสอน	69	69
บุคลากรสายสนับสนุนการสอน	23	23
ผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา	1,113	126
รวม	1,220	233

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะกรรมการบริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านคือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านทัศนคติ ซึ่งคำถามในแบบสอบถามจะครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับคือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความสำคัญมากที่สุดสำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความสำคัญมาก สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความสำคัญปานกลางสำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความสำคัญน้อย สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความสำคัญน้อยที่สุดสำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมคำถามวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด

2.2.3 เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงตามคำแนะนำเพื่อให้แบบสอบถามแต่ละข้อตรงตามวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน

2.2.5 นำแบบสอบถามที่เลือกแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach.1971:161)

2.2.6 นำแบบทดสอบที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดงต่อโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 ขอความร่วมมือจากบุคลากรนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

3.3 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

3.4 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์คุณ

ลักษณะของบุคลากรของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบการตอบสอบถาม มาแปลความหมายตามเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรมีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรมีความสำคัญในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรมีความสำคัญในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรมีความสำคัญในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (อังคณา สายยศ.2523:67)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544:65)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทนค่าผลรวมของค่ายกกำลังสองของข้อมูล
 $(\sum x)^2$ แทนค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทนจำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้ F- test ใช้สูตร (Winer. 1971:267)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
	MS _b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS _w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ใช้สถิติวิเคราะห์แบบการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparision Test) ตามแบบของ Tukey's HDS Test

$$\text{สูตร} \quad HSD = q_{(\alpha, k, df)} \sqrt{\frac{MSE}{n}}$$

เมื่อ HDS เป็นจุดวิกฤติของ Tukey's HDS Test
 q เป็นค่าที่ปัดได้จากตาราง Studentized Range Statistic โดยเปิดที่ r=k=p คือจำนวนของคะแนนเฉลี่ย ตารางอาจใช้สัญลักษณ์แตกต่างกัน df =k (n-1) หรือ N-k เมื่อ k เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 MSE เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
 n เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียน วัฒนาวิทยาลัย ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากแบบสอบถามของคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำนวน 233 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ 3 ประเด็น ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของความต้องการคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ของคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้ F-test ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Tukey 's HSD Test

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	ค่าเอฟที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญจากการคำนวณ (Significance Value)
α	แทน	ระดับนัยสำคัญ (Critical Value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ดังแสดงในตาราง 3-5

ตาราง 3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. คณะผู้บริหาร	15	6.4
2. บุคลากรสายการสอน	69	29.5
3. บุคลากรสายสนับสนุนการสอน	23	9.8
4. ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา	126	54.3
รวม	233	100

จากตาราง 3 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 233 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นบุคลากรสายการสอน คิดเป็นร้อยละ 29.5 บุคลากรสายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 9.8 คณะผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตาราง 4 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	14.5
2. ปริญญาตรี	181	77.8
3. ปริญญาโท	18	7.7
4. สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	233	100

จากตาราง 4 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 233 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.5 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตาราง 5 ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	26	11.1
2. 5-10 ปี	39	16.7
3. มากกว่า 10 ปี	168	72.2
รวม	233	100

จากตาราง 5 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 233 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ทั้งสายการสอน และสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ตามคุณลักษณะเป็นรายข้อและโดยรวม 3 ด้าน ดังแสดงในตาราง 6 –15

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน รายข้อ ด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและ โครงสร้างหลักสูตร	4.25	.72	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรเป็นอย่างดี	3.99	.96	มาก
3. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างถูกต้อง	4.35	.78	มาก
4. สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.07	.84	มาก
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างน่าสนใจ	4.23	.84	มาก
6. ผลัดและใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.95	.81	มาก
7. ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.61	.90	มาก
8. มีความรู้ความสามารถในการผลิตเอกสารทางวิชาการ	3.91	.76	มาก
9. มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน	3.91	.76	มาก
10. ปรับปรุงและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	4.25	.87	มาก
11. มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.97	.93	มาก
12. มีความรู้ความสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้	4.03	.77	มาก
รวม	4.05	.55	มาก

จากตาราง 6 ระดับความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน ในด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความสำคัญในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= .55)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน
รายข้อ ด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ขยันอดทนต่อการปฏิบัติงาน	4.26	.75	มาก
2. กิริยามารยาทเรียบร้อยแต่งกายสุภาพ	4.22	.77	มาก
3. มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.21	.76	มาก
4. มองโลกในแง่ดี	4.08	.60	มาก
5. มีความมั่นใจในตนเอง	4.15	.74	มาก
6. มีความคล่องแคล่วและกระแบกระเจงอยู่เสมอ	4.10	.77	มาก
7. มีความเสียสละอุทิศตนเพื่อหน้าที่	4.25	.71	มาก
8. มีความรักและเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน	4.34	.64	มาก
รวม	4.16	.46	มาก

จากตาราง 7 ความสำคัญระดับความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน
ในด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อพบว่า มีความสำคัญในระดับมากทุกข้อ
($\bar{X} = 4.16$, S.D.= .46)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสายการ
สอน รายข้อ ด้านทัศนคติ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. รักและศรัทธาในอาชีพ	4.31	.73	มาก
2. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.42	.63	มาก
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง	4.50	.62	มากที่สุด
4. รักษาทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างเต็มที่	4.40	.61	มาก
5. ใช้ทรัพยากรในโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.25	.68	มาก
6. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	4.24	.69	มาก
7. เชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.27	.63	มาก
8. ดูแลปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน	4.33	.61	มาก
รวม	4.34	.48	มาก

จากตาราง 8 ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติ โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากมีความต้องการในระดับมาก ยกเว้น มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น มีความสำคัญระดับมากที่สุด

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสาย
สนับสนุน การสอนรายข้อ ด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. มีความรู้และเข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน	4.12	.71	มาก
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ พัฒนางาน	4.19	.79	มาก
3. บริการงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา	4.17	.73	มาก
4. มีความรู้ในการจัดซื้อ จัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์และ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ	4.16	.79	มาก
5. ชี้แจง แนะนำ ระบบงานให้แก่ผู้มารับบริการ เข้าใจได้ชัดเจน	4.29	.69	มาก
รวม	4.18	.52	มาก

จากตาราง 9 ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้
ความสามารถ โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= .52) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากมีความต้องการในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนรายข้อ ด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. มีความซื่อสัตย์	4.35	.72	มาก
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	4.23	.74	มาก
3. มีความสุภาพอ่อนโยนพูดจาไพเราะ	4.23	.73	มาก
4. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.24	.75	มาก
5. มีความสนใจและเอาใจใส่ในการบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.23	.77	มาก
6. รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.26	.71	มาก
7. มีไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.23	.81	มาก
รวม	4.25	.52	มาก

จากตาราง 10 ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= .52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนรายข้อ ด้านทัศนคติ

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ความเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน	4.08	.73	มาก
2. ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล	4.07	.62	มาก
3. มีความสามารถในการประสานงานประสานประโยชน์	4.11	.59	มาก
4. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.09	.67	มาก
5. มีความกล้าแสดงความคิดเห็นต่อส่วนรวม	4.12	.64	มาก
6. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.15	.67	มาก
7. มีความเสียสละและอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน	4.19	.68	มาก
8. มีความรักและศรัทธาต่อบทบาทหน้าที่ของตน	4.34	.62	มาก
รวม	4.14	.45	มาก

จากตาราง 1 ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= .45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากเห็นความสำคัญในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสายการ
สอนโดยรวมรายด้าน

คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความรู้ความสามารถ	4.14	.64	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.19	.54	มาก
3. ด้านทัศนคติ	4.44	.57	มาก
รวม	4.25	.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่าความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายการสอน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยรวมทุกด้านเห็นความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสำคัญระดับมาก

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนโดยรวมรายด้าน

คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความรู้ความสามารถ	4.17	.60	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.28	.63	มาก
3. ด้านทัศนคติ	4.24	.54	มาก
รวม	4.23	.59	มาก

จากตาราง 13 พบว่าความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายการสอน
โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยรวมทุกด้าน เห็นความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X}=4.23, S.D.=.59$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสำคัญระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึง
ประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ของคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุน
การสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ดังตาราง 14 – 49

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	1.648	3	.549	1.345	.261
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	93.976	230	.409		
รวม	95.624	233			

จากตาราง 14 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .261 ซึ่งมีค่ามากกว่า
นัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณ
ลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ
ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	5.517	3	1.839	6.732	.000*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	62.829	230	.273		
รวม	68.346	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ

	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.855	.869	.510
บุคลากรสายการสอน		1.000	.999	.000*
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000	.027*
ผู้ปกครอง				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากร ด้านบุคลิกภาพ มากกว่ากว่าผู้บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	7.538	3	2.513	8.499	.000*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	68.000	230	.296		
รวม	75.538	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพ

	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.953	.085	2.67
บุคลากรสายการสอน		1.000	.001*	.000*
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000	.580
ผู้ปกครอง				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรสายการสอนเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรด้านทัศนคติ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุน
การสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	6.616	3	2.205	6.684	.000*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	75.884	230	.330		
รวม	82.500	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ

	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.001*	.000*	.002*
บุคลากรสายการสอน		1.000	.523	.790
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000	.167
ผู้ปกครอง				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า คณะผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าบุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	5.263	3	1.754	4.578	.004*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	88.122	230	.383		
รวม	93.385	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ

	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.006*	.291	.211
บุคลากรสายการสอน		1.000	.463	.033*
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000	.995
ผู้ปกครอง				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า คณะผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าบุคลากรสายการสอน และ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าบุคลากรสายการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุน
การสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	3.642	3	1.214	4.298	.006*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	64.957	230	.282		
รวม	68.598	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่า เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพ

	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.134	.420	.964
บุคลากรสายการสอน		1.000	.969	.006*
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000	.343
ผู้ปกครอง				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าผู้ปกครอง เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ มากกว่าบุคลากรสายการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.337	2	.189	.457	.634
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	95.247	231	.412		
รวม	95.624	233			

จากตาราง 25 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .634 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	3.900	2	1.950	6.989	.001*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	64.446	231	.279		
รวม	68.346	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.000	.001*	.168
ปริญญาตรี		1.000	.768
ปริญญาโท			1.000

จากตาราง 27 พบว่า ผู้มีการศึกษาดำกว่าเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสาย
การสอน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน ด้าน
ทัศนคติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	1.644	2	.822	2.570	.079
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	73.894	231	.320		
รวม	75.538	233			

จากตาราง 28 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .079 ซึ่งมีค่ามากกว่านัย
สำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณ
ลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2.185	2	1.092	3.142	.045*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	80.315	231	.348		
รวม	82.500	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.000	.972	.067
ปริญญาตรี		1.000	.038*
ปริญญาโท			1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2.174	2	1.087	2.753	.066
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	91.210	231	.395		
รวม	93.385	233			

จากตาราง พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .066 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนการสอน ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	1.644	2	.822	2.570	.079
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	73.894	231	.320		
รวม	75.538	233			

จากตาราง 32 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .079 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.942	2	.471	1.150	.319
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	94.681	231	.410		
รวม	95.624	233			

จากตาราง 33 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .319 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	1.775	2	.888	3.080	.048*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	66.571	231	.288		
รวม	68.346	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายการสอน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	1.000	.333	.040*
5-10 ปี		1.000	.660
มากกว่า 10 ปี			1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
ด้านทัศนคติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	1.662	2	.831	2.598	.077
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	73.877	231	.320		
รวม	75.538	233			

จากตาราง 36 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .077 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	3.416	2	1.708	4.989	.008*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	79.084	231	.342		
รวม	82.500	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	1.000	.499	.012*
5-10 ปี		1.000	.175
มากกว่า 10 ปี			1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีและประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านความบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.698	2	.349	.870	.420
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	92.686	231	.401		
รวม	93.385	233			

จากตาราง 39 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .420 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.465	2	.233	.789	.456
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	68.133	231	.295		
รวม	68.598	233			

จากตาราง 40 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .456 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2.909	3	.970	3.951	.009*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	56.215	229	.245		
รวม	59.124	232			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ต่างกัน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.781	1.000
บุคลากรสายการสอน		1.000	.694
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000
ผู้ปกครอง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่าผู้ปกครองเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากร โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ มากกว่าบุคลากรสายการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	6.340	3	2.113	6.750	.000*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	72.006	230	.313		
รวม	78.346	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ากว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

คณะผู้บริหาร	บุคลากรสายการสอน	บุคลากรสายสนับสนุน	ผู้ปกครอง
คณะผู้บริหาร	1.000	.000*	.014*
บุคลากรสายการสอน		1.000	.704
บุคลากรสายสนับสนุน			1.000
ผู้ปกครอง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 พบว่า ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ มากกว่าบุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.633	2	.316	1.244	.290
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	58.492	230	.254		
รวม	59.124	232			

จากตาราง 45 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .290 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	2.581	2	1.291	3.935	.021*
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	75.765	231	.328		
รวม	78.346	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ากว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร
สายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.000	.986	.060
ปริญญาตรี		1.000	.014*
ปริญญาโท			1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท เห็นความสำคัญของคุณลักษณะ
บุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มากกว่าผู้มีการ
ศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายการสอน
โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.768	2	.384	1.513	.222
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	58.357	230	.254		
รวม	59.124	232			

จากตาราง 48 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .222 ซึ่งมีค่ามากกว่า
กว่ากว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกันเห็นความสำคัญ
ของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ
ระดับ .05

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์สายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Groups)	.685	2	.343	1.019	.362
ภายในกลุ่ม (Within Groups)	77.661	231	.336		
รวม	78.346	233			

จากตาราง 49 พบว่าค่านัยสำคัญที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ .362 ซึ่งมีค่ามากกว่ากว่ากว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ ($\alpha=.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกันเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการศึกษา

ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรดังนี้

1. นำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ
2. นำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการมุ่งศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษา 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้างาน 15 คน บุคลากรสายการสอน จำนวน 69 คน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จำนวน 230 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,113 คน ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น 1,220 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มจากประชากร จำนวน 1,220 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยโดยมีกรอบในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่ สถานภาพประชากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านทัศนคติ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านคือ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านทัศนคติซึ่งคำถามในแบบสอบถามจะครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับคือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด ไม่มีความสำคัญ โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

2. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

3. คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciencess/Personal Computer plus) โดยดำเนินการดังนี้

1. หาค่าการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ 3 ประเด็น ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของความต้องการคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ของคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้ F-test ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Tukey 's HSD Test

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1.1 ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 233 คน แบ่งเป็น ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 บุคลากรสายการสอน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และคณะผู้บริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

1.2 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

1.3 ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 –10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะบุคลากรสายการสอนด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติ โดยจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 จำแนกตามสถานภาพ

2.1.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

2.1.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยบุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพมากกว่าผู้ปกครอง

2.1.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญ

ของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยบุคลากรสายการสอน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครอง

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา

2.2.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

2.2.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

2.3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน

2.3.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

2.3.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2.3.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติ โดยจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3.1 จำแนกตามสถานภาพ

3.1.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยคณะผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึง

ประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง

3.1.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยคณะผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าบุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายการสอนเห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้ปกครอง

3.1.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยบุคลากรสายการสอน เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านทัศนคติ น้อยกว่าผู้ปกครอง

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา

3.2.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ น้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท

3.2.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

3.2.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

3.3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน

3.3.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ น้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีและประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

3.3.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

3.3.3 ด้านทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

4. วิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรสายการสอนโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

4.1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยบุคลากรสายการสอนเห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โดยรวมทุกด้าน น้อยกว่าผู้ปกครอง

4.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอนโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

4.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอนโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

5. วิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

5.1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยคณะผู้บริหาร เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โดยรวมทุกด้าน มากกว่า บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง

5.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โดยรวมทุกด้านน้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท

5.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

ตาราง 50 สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน

ตัวแปร	คุณลักษณะ	ระดับ	อภิปรายผล
บุคลากรสายการสอน	ด้านความรู้ ความสามารถ	มาก	พิจารณารายข้อคำถามโดยเรียงจากระดับความสำคัญดังนี้ 1. มีความรู้ในวิชาสอนที่ถูกต้อง($X=4.35$) 2. ปรับปรุงและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ($X=4.25$) 3. สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างน่าสนใจ ($X=4.23$)
บุคลากรสายสนับสนุน การสอน		มาก	1. ชี้แจงแนะนำระบบงานให้แก่ผู้มารับบริการ ได้ชัดเจน ($X=4.29$) 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีพัฒนางาน ($x=4.19$) 3. บริการงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ($x=4.17$)
บุคลากรสายการสอน	ด้านบุคลิกภาพ	มาก	1. มีความรักเมตตาศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน($x=4.34$) 2. ขยันอดทนต่อการปฏิบัติงาน($x=4.26$) 3. เสียสละอุทิศตนเพื่อหน้าที่ ($x=4.25$)
บุคลากรสายสนับสนุน การสอน		มาก	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต ($x=4.35$) 2. รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ($x=4.26$) 3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่($x=4.24$)
บุคลากรสายการสอน	ด้านทัศนคติ	มาก	1. ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง($x=4.50$) 2. ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ($x=4.42$) 3. รักษาทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างเต็มที่($x=4.40$)
บุคลากรสายสนับสนุน การสอน		มาก	1. รักษารักษาต่อบทบาทหน้าที่($x=4.34$) 2. เสียสละอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน ($x=4.19$) 3. ปฏิบัติตนต่อระเบียบอย่างเคร่งครัด($x=4.15$)

ตาราง 51 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะบุคลากรสายการสอนที่พึงประสงค์

คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์			
	ความรู้ความสามารถ	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านทัศนคติ
สถานภาพ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง (ผู้ปกครอง มากกว่า บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนการสอน)	แตกต่าง (บุคลากรสายการสอน มากกว่าบุคลากร สนับสนุนการสอน และผู้ปกครอง)
ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง (ต่ำกว่าปริญญาตรี มากกว่าปริญญาตรี)	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง (ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มากกว่า ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี)	ไม่แตกต่าง

ตาราง 52 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนที่พึงประสงค์

	คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์		
	ความรู้ความสามารถ	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านทัศนคติ
สถานภาพ	แตกต่าง (คณะผู้บริหาร มากกว่า บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุน การสอนและผู้ปกครอง)	แตกต่าง (คณะผู้บริหาร มากกว่า บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายการสอน น้อยกว่าผู้ปกครอง)	แตกต่าง (บุคลากรสายการ สอนน้อยกว่า ผู้ปกครอง)
ระดับการศึกษา	แตกต่าง (ต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยกว่าปริญญาโท)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์	แตกต่าง (ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี น้อยกว่าประสบการณ์ 5-10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติ

1.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติ โดยรวมทุกด้าน ผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากร โดยเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคูณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา เห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านเป็นคุณลักษณะที่ควรมีอยู่ในตัวบุคลากรสายการสอน (ครู) เพราะครูเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่น่ายกย่อง เคารพนับถือและเป็นผู้ที่สร้างคุณประโยชน์ทางวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลในสังคม ดังนั้นผู้ที่เข้ามาเป็นบุคลากรสายการสอนหรือประกอบอาชีพครูควรต้องมี ทั้งความรู้ในสาขาอาชีพ คือมีความรู้ดี สอนดี รู้จักหลักสูตรเนื้อหาทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รู้หลักการวัดผลและประเมินผล การพัฒนาการสอน รอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในปัจจุบัน เอกสาร สปศ.2544(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์“ในแง่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อเด็กในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยรอบด้าน เป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดแก่ตัวเด็ก ครูเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จนถึงกับมีคำกล่าวว่า “การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ ถ้าไม่มีการปฏิรูปครู “ นั้นย่อมหมายถึงครูยุคใหม่หรือยุคปฏิรูปจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทและฐานะของความเป็นครูใหม่ จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด กระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งต้องเพิ่มความเข้มและบทบาทของความเป็นครู ทั้งในด้านความรู้ที่มีความแตกฉานและแม่นยำในเนื้อหาที่สอน และด้านคุณธรรมที่ดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดีในความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม ครูจะต้องรื้อฟื้นเกียรติยศและศักดิ์ศรีความเป็นครูที่สะสมมาแต่ในอดีตที่สังคมยกย่องว่า เป็นปูชนียบุคคล พิจารณาคูณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา เห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านเป็นคุณลักษณะที่ควรมีอยู่ในตัวบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เพราะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนซึ่งเป็นผู้ที่ให้บริการงานสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการแนะแนว บริการด้านกิจการนักเรียน ผลิตสื่อการเรียนการสอน งานธุรการ งานบริการ ติดต่อบริการงานเพื่อให้เกิดความสะดวก ดำเนินการจัดหา จัดซื้อซึ่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่พินัส หันนาคินท์ (2524:3)ได้กล่าวถึงการดำเนินงานธุรการว่าเป็นงานบริการหน่วยงานต่างๆของโรงเรียนให้ดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือ

ที่วางไว้ พันธ์ หันนาคินท์ (2526)กล่าวถึงบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในทัศนะนักการศึกษาคือ มีสติปัญญาสูง มีรูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพรวมทั้งมีคุณลักษณะด้านเจตคติหรือทัศนคติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่าระดับความสำคัญมากคือ มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างถูกต้อง มีความเข้าใจในหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ อันเป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การสอนเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรสายการสอนซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถสร้างแนวคิด วิธีคิด สร้างองค์ความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะนอม แก้วกำเนิด (2531:56)ได้เรียบเรียงไว้ว่าคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ มีความรู้มีความสามารถ โดยเฉพาะด้านวิชาการที่สอน มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในหลักสูตร จิตวิทยา และมีเทคนิคในด้านการสอน มีความรู้ความสามารถ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมของท้องถิ่นที่อยู่อาศัย นอกจากนี้พบว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่า มีความรู้ในการชี้แจงแนะนำ รายงานให้แก่ผู้มารับบริการเข้าใจได้ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนางานและบริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ทันเวลา เป็นหน้าที่ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานทั่วไปของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงหลักการสำคัญในการบริการงานธุรการ ยึดหลักประสิทธิภาพคือดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

1.1.2 ด้านบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ให้ความสำคัญกับความรักและเมตตาศิษย์เท่าเทียมกัน มีความขยันอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อหน้าที่ กิริยามารยาทเรียบร้อย แต่งกายสุภาพ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพในหลายๆด้าน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในการอบรมสั่งสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความสำคัญต่อเด็กแล้วยังส่งผลถึงโรงเรียนสังคม ดังที่พันธ์ หันนาคินท์ (2526) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่ดีดังนี้ รูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่มีผลอย่างมากต่อความเชื่อถือนักเรียนมีต่อครู ครูที่มีรูปร่างหน้าตาไม่หมดจด

ย่อมเป็นที่ลือเลือนของนักเรียน จริงอยู่ในระยะยาวที่นักเรียนจะเกิดความเชื่อถือหากว่าครูคนนั้นมีคุณสมบัติที่ดีอย่างอื่นมาชดเชยความด้อยทางรูปร่างหน้าตา แต่ในระยะแรกนั้นย่อมอยู่ในฐานะที่นักเรียนไม่ค่อยให้ความเชื่อถือนัก โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในวัยรุ่น ในเรื่องบุคลิกภาพเช่นเดียวกัน ครูที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบในการสร้างศรัทธาให้แก่นักเรียนได้มาก จากงานของพนัส หันนา คินทร์จะพบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพยังคงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญถึงปัจจุบันนอกจากนี้ยังพบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านความบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่า ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ กระตือรือร้น ยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพอ่อนโยน พูจาไพเราะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้งานด้านบริการสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพรหม เปลียนภู (2540 : 64-65) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่พึงปรารถนาของผู้อื่น เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้พบเห็น ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานในการสร้างสัมพันธที่ดีในสังคม โดยเฉพาะผู้ที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ บุคลิกภาพที่จำเป็นนั้นประกอบด้วย รูปร่างกิริยาท่าทางดี แต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพอนามัยดี มีความรู้ความชำนาญในการสอนวิชาต่างๆ และค้นคว้าอยู่เสมอ เป็นผู้มีความมานะพยายาม มีความสนใจอย่างกว้างขวางในสิ่งรอบตัว มีความคิดริเริ่มและมีความเป็นผู้นำ มีความเมตตา กรุณา เห็นใจเด็ก ประพฤติดีทั้งในที่ลับและที่แจ้ง มีความสามารถเข้ากับสังคมได้ทุกชนชั้น มีใจเป็นธรรม ไม่เข้าใครออกใคร

1.1.3 ด้านทัศนคติ ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รักษาทรัพย์สินของโรงเรียน รักและศรัทธาในอาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้การอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนจะต้องมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ เป็นการช่วยให้การทำหน้าที่สอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งทัศนคติมีความจำเป็นและสำคัญมาก เพราะครูเป็นผู้นำทางนักเรียนเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532 :40-43 อ้างจาก อบรม สนิทบาลและกุลชลี องค์ศิริพร) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะด้านอุดมคติ (Teacher's will) คือความตั้งใจในสิ่งที่ดีที่สุดที่ครูพึงยึดถือ ซึ่งได้แก่ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักและศรัทธาในอาชีพครู ดำรงตนให้เหมาะสมกับสภาพของอาชีพครู ตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยอุทิศตนให้กับการศึกษาด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาจากรายข้อคำถามพบว่า มีความรักและศรัทธาต่อบทบาทหน้าที่ มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่องาน ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่ง

ครัด มีความสามารถในการประสานประโยชน์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการให้บริการซึ่งสอดคล้องกับ ประโยชน์ จันทรโชติ (2520:61-63) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า คุณลักษณะด้านปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ อุทิศเวลาให้แก่งานทุกอย่าง ปรับปรุงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าทั้งอาคารและบริเวณ ช่วยดูแลรับผิดชอบสมบัติของโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนเหมือนกับงานของตน ไม่เป็นคนนิ่งดูตาย ช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะบุคลากรทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติ โดยรวมพบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ให้ความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายการสอนในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติ และรองลงมาคือด้านบุคลิกภาพและด้านความรู้ความสามารถ ทั้งนี้พบว่า ด้านทัศนคติ ซึ่งได้แก่ ความรักและศรัทธาต่ออาชีพ ความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนและงานที่ทำ ความสัมพันธ์ ความต้องการมีส่วนร่วม จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ องค์การเองก็เจริญเติบโต ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านบุคลิกภาพ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ลักษณะท่าทาง ความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้ จึงมีความสำคัญรองลงมาและด้านความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญลำดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากความรู้ในการสอน ความเข้าใจหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน สามารถที่จะเรียนรู้หรือจัดฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติมได้ในระยะเวลาต่อไป นอกจากนี้คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ให้ความสำคัญคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในระดับต้นคือ ด้านบุคลิกภาพและในระดับรองลงมาคือด้าน ทัศนคติและด้านความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนการสอนนั้นเป็นงานที่ให้บริการความสะดวก รวดเร็ว ข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน รวมถึงต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุภาพอ่อนโยนและเป็นงานที่ต้องประสานประโยชน์และประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย จึงให้ความสำคัญด้านทัศนคติและด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถเพิ่มพูนความรู้หรือจัดฝึกอบรมได้ในภายหลัง

2. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 1 คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการปฏิบัติจากสายการ

สอนโดยตรงจึงมีความเห็นต่างจากผู้ปกครองนักเรียนซึ่งเป็นผู้ส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนจึงมีความต้องการด้านบุคลิกภาพและทัศนคติซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญในการจะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพและทัศนคติแก่บุตรหลานจะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธาแก่นักเรียน รวมไปถึงโรงเรียนและสังคมโดยรวม ส่วนด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรสายการสอนสามารถที่จะเรียนรู้หรือพัฒนาความรู้ในสายการสอนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ นิระทัย (2534) ได้ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางแสน พบว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพและการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการบริหารงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันนอกจากนี้พบว่า คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นผู้ที่ประสานงานหรือได้รับการบริการจากสายสนับสนุนการสอน โดยตรง ขณะที่ผู้ปกครองได้รับการบริการน้อยกว่า ขณะที่ผู้บริหารซึ่งให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถและด้านบุคลิกภาพมากกว่าสายการสอน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในการจัดหา จัดซื้อ ซึ่งแจ้งแนะนำระบบการทำงานให้ชัดเจน รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพในการให้บริการ ขณะที่ผู้ปกครองให้ความสำคัญทางด้านบุคลิกภาพและทัศนคติมากกว่าบุคลากรสายการสอน

3. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 2 คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นการไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถและด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญกับด้านความรู้ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรสายการสอนเพราะมีความคาดหวังต่อบุคลากรสายการสอนเป็นผู้ที่ต้องถ่ายทอดความรู้ในการอบรมสั่งสอนรวมทั้งต้องมีทัศนคติที่ดีคือศรัทธาต่ออาชีพ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับวิชนี้ งามสนัน (2533: 86) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสตูล พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาที่

ระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือการสอน วิชาการ สุขภาพกายและจิต มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและความประพฤติ พบว่านักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 เป็นเพราะว่าผู้ที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญด้านบุคลิกภาพมากกว่าระดับปริญญาตรี มีความคาดหวังต่อบุคลากรสายการสอนไว้สูงคือครูเป็นปูชนียบุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ตัวผู้เรียนตามที่ ปรีชา บุญตะโชติ (2543:59) ได้ศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คุณสมบัติของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกคุณสมบัติส่วนตัว ในด้านนี้คุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุด คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันทางสถิติ ณ ระดับ.05 โดยที่ผู้ที่การศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถมากกว่าระดับปริญญาตรี เพราะว่ามีผู้มีการศึกษาปริญญาโทมีความคาดหวังต่อบุคลากรสายสนับสนุนการสอนว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพราะได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 เพราะว่ามีผู้ที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและปริญญาโท เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานบริการควรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทัศนคติต้องงานเพราะเป็นงานที่ต้องประสานงานและประสานประโยชน์กับทุกฝ่ายอยู่แล้วจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว

4. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 3 คณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย แต่ละด้านและรวม 3 ด้านแตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถและด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ณ ระดับ.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์5-10 ปีและมากกว่า 10 ปี เห็นว่าคุณลักษณะที่สำคัญที่ต้องมีในบุคลากรสายการสอนคือด้านความรู้ความสามารถและทัศนคติ ส่วนด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ .05 ปรากฏว่าผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีเห็นความสำคัญด้านบุคลิกภาพมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เป็นเพราะว่าผู้มีประสบการณ์

มากกว่า 10 ปี คาดหวังและวางเป้าหมายของบุคลากรสายการสอน ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเป็นผู้ที่ต้องมีความรัก ความเมตตาต่อศิษย์และอุทิศตนเพื่อหน้าที่ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการสอนผลการวิจัยปรากฏว่าคณะผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน บุคลากรสายสนับสนุนการสอนและผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันให้ความสำคัญคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีชา บุญะโชติ (2543: 60) ได้ศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรเลือกบุคลากรที่จะปฏิบัติงานจากคุณลักษณะ 3 ด้าน คุณลักษณะบุคลากรสายการสอน เรียงลำดับจาก ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพและด้าน ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เรียงลำดับจากด้านบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติและด้านความรู้ความสามารถ
2. ควรมีการจัดทำโครงการ นโยบายและหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสำรวจคุณลักษณะบุคลากรตามที่เป็นจริงและตามความคาดหวังควบคู่กันไปด้วย เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาการพัฒนาของบุคลากร
2. ควรทำการสำรวจความต้องการของผู้มาใช้บริการทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษาซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยครอบคลุมผู้ใช้บริการทางการศึกษาทั้งโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู .(2520). งานวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี .กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์กรมตำรวจ.
- กรมวิชาการ.(2539). รายงานการสรุปผลการวิจัยเรื่องคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาค
เอกชนในอนาคต .กระทรวงศึกษาธิการ .
- กรองแก้ว อยู่สุข .(2535). พฤติกรรมองค์กร .คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี .จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2519). วัฒนธรรมและการปรับปรุงบุคลิกภาพ .กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช
- กิติมา ปรีดีดิolk .(2529) ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :อักษรการพิมพ์ .
- กุลธนะ ธนาพงศธรและไทรรัตน์ โภคพลากรณ์ .(2533) .การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดย
การฝึกอบรม .มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .
- คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ (สปศ.) (2542). เอกสารพระราชบัญญัติการปฏิรูป
การ ศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542.กรุงเทพมหานคร:กระทรวงศึกษาธิการ
- คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสวนสุนันทา. (2535). ความเป็นครู.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์และ
ทำปกเจริญผล.
- จิรศักดิ์ โจนแสน (2539) .คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มตามทัศนะนักศึกษาทางไกล
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิระ หงส์ลดารมภ์ .(2532) .การเป็นนิศกับการพัฒนามนุษย์ .วารสารธรรมศาสตร์.
- เจือ .หมายเจริญ. (2526). การบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา .เอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัย. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์
ชวนชื่น
- แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร. (2532). พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ในทัศนะ
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.ปริญญาโท กศม.สงขลา:มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์วิโรฒสงขลา .อัสสาเนา
- เจลีเยว บุรีรักษ์และคณะ .(2520) .รายงานผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะครูที่ดี . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
กรมตำรวจ .
- ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพ : คณะศึกษา
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . เทพเนรมิตการพิมพ์ .
- เทียนฉาย กิระนันท์ .(2519) .เศรษฐศาสตร์:ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน .จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ธงชัย สันติวงศ์ . (2541) .ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ .กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด .
- ธงชัย ทองวัฒนพร (2523). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ครูและนักเรียนจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ .(2531). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ :แนวคิดและการประยุกต์ .สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน .
- ธำรงค์ อุดมไพจิตร . (2543).เศรษฐศาสตร์การศึกษา.เอกสาร .มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- บุญพุ่ม เสนารักษ์ .(2531) .เศรษฐศาสตร์การศึกษา .มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน .
- ประสาน หอมพูล.(2536) .ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ธุรการและการเงินโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- ประโยชน์ จันทรโชติ(2520). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีชา บุญตะโชติ .(2543) .คุณสมบัติของอาจารย์ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ .กรุงเทพมหานคร:ศูนย์สื่อเสริม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524) .หลักการบริหารโรงเรียน .กรุงเทพมหานคร:วัฒนาพานิชย์.
- (2526). หลักการบริหารโรงเรียน . กรุงเทพมหานคร:วัฒนาพานิชย์
- (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม แก้วกำเนิด.(2531). บันทึกการนิเทศการศึกษา 2531 กรมสามัญศึกษา . กรุงเทพมหานคร:จงเจริญการพิมพ์.
- เพราพรพรรณ เปลี้นงู. (2540) .จิตวิทยาการศึกษา .(พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร:สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ไพจิตร เอื้อทวิกุล. (2531). เศรษฐศาสตร์การศึกษา.กรุงเทพมหานคร.
- มาโนช ตันชนวนิชย์. (2543). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู .มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- เมธี ปิลันธนาพันธ์ .(2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จรัสสินทวงศ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร .(2541).การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ . สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยนต์ ชุ่มจิตร . (2537). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู .กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา .

- รัชนี้ งามมัน. (2533) .การศึกษาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสตูล .ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- เรียงชัย หมื่นชนะ .(2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู .กรุงเทพ :สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ .
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพ:
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ .
- .(2540) พิมพ์ครั้งที่ 3 สถิติวิทยาทางการวิจัย .กรุงเทพมหานคร:สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- วรินทรา วัชรสิงห์ .(2524). การบริหารงานธุรการและการเงินของโรงเรียนสาธิตระดับประถม
ศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันสาธิต ศรีสุวรรณ .(2540) ความต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชา
การ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.ปริญญานิพนธ์.กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วัฒนา ธงภักดิ์.(2544) .การบริหารงานธุรการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
ชัยภูมิ .วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัฒนาวิทยาลัย โรงเรียน.(2543). คู่มือปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการ
ศึกษาเอกชน.
- วีรกุล จินดาโชติ.(2539). ความต้องพัฒนททักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.
ปริญญานิพนธ์.กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรศักดิ์ บุตรศรี. (2530). ปัญหาและสาเหตุในการบริหารธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศุภวรรณ หรรษภิญโญ.(2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานธุรการในโรงเรียน.
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร :วิทยานิพนธ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน .(2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพ :ไทยวัฒนาพานิช .
- สมาน รัชโยกฤษณ์ .(2524) .ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพ :สำนักงาน
ข้าราชการพลเรือน.
- สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน. (2534). ปัญหาการบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สมศักดิ์ ชื่นใจ.(2539) .คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาตามความเห็นของคณะกรรมการองค์การ
เกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภรณ์ ศรีมูล.(2519) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนคร
ินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ปริญญานิพนธ์.กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

- สุมาลี ปิตยานนท์ . (2539) . *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์:การศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศไทย*. คณะเศรษฐศาสตร์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ ชินโย. (2519). *งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา10* . กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ โค้วตระกูล .(2541) *จิตวิทยาการศึกษา* .กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิศักดิ์ นิระทัย .(2534). *ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อังสนา สุขจัน .(2541) . *การบริหารการศึกษา* .กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต . (2531) .*หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง .สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ .
- โอภาส สายคำพันธ์.(2541). *คุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Beach,Dale S. (1965) .*Personal:management People at Work*. New York:The Macmillan ,co.,
- Best,John W.(1981).*Research inEducation*. New Jersey Prentice Hall,Brooks Cole Publishing.
- Cheotet Wayne Oden. (1972). *Personality Profiles of Successful Inner-City Teachers and the Appropriateness of the Responses of Pre-Service Teacher of Siminar and Differing Profiles to Simulated Inner-City Classroom Situations,Dissertation Abstracts*.
- Cronbach, Lee Joseph.(1971).*Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed.New York:Harper Row.
- Donald Musella and Reuben Rusch.(1968). *Student opinion on College teacher*. Improving College and University Teaching.
- Edwards,Allen L. (1957).*Statistical Analysis* 2nd ed.New York.
- Kirk Roger E. (1968).*Experimental Design: Procedure for the Behavioral Science*. Belmonk:Brooks Cole Publishing.
- Lipka,R and Sgood .(1979). *L.R. Aging and Experience Related Chang in teacher Attitude, toward the Procession*. Educational Research Quarterly 2,November.
- Paul Pigors and Charles A.Myers. (1981) .*Personal administration :a point of view and method* .Auckland: Mcgraw Hill Internation Book .

Winew,B.J.(1971). *Statistion Principle in Experimental Design*. 2nd ed.New York :
Mc Graw-Hill.
hhh: // [www. oer.or.th/](http://www.oer.or.th/)

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
สังกัดกองการศึกษาเอกชน สมาคริสตจักรแห่งประเทศไทย

คำชี้แจงในการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะบุคลากรและเป็นแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริง โดยนำเสนอแบบสอบถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- () คณะผู้บริหาร โปรดระบุตำแหน่ง (หัวหน้งงานขึ้นไป)
- () บุคลากรสายการสอน
- () บุคลากรสายสนับสนุนการสอน
- () ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

2. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () สูงกว่าปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

สังกัดกองการศึกษาเอกชน สมาคริสตจักรแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามในตอนี่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ชุดคือ 1.คุณลักษณะของบุคลากรสายการสอน และ 2.คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงระดับความสำคัญตามความเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความสำคัญดังนี้

- | | |
|----------------------|--|
| ระดับคะแนน 5 หมายถึง | สำคัญมากที่สุด สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ |
| ระดับคะแนน 4 หมายถึง | สำคัญมาก สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ |
| ระดับคะแนน 3 หมายถึง | สำคัญปานกลาง สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ |
| ระดับคะแนน 2 หมายถึง | สำคัญน้อย สำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ |
| ระดับคะแนน 1 หมายถึง | สำคัญน้อยที่สุดสำหรับคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ |

ชุดที่ 1 คุณลักษณะบุคลากรสายการสอน

ข้อ	คุณลักษณะบุคลากรสายการสอน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ					
1	มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร					
2	มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรเป็นอย่างดี					
3	มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างถูกต้อง					
4	สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม					
5	สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างน่าสนใจ					
6	ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
7	ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	มีความรู้ความสามารถในการผลิตเอกสารทางวิชาการ					
9	มีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน					
10	ปรับปรุงและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ					
11	มีความรู้ความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
12	มีความรู้ความสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้					
	2คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ					
13	มีความขยันและอดทนต่อการปฏิบัติงาน					
14	กิริยามารยาทเรียบร้อย แต่งกายสุภาพ					
15	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
16	มองโลกในแง่ดี					
17	มีความมั่นใจในตนเอง					
18	มีความคล่องแคล่วและกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ					
19	มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน					
20	มีความรักและเมตตาแก่ศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	คุณลักษณะบุคลากรสายการสอน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	3. คุณลักษณะด้านทัศนคติ					
21	มีความรักและศรัทธาในอาชีพ					
22	ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
23	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น					
24	ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
25	ใช้ทรัพยากรในสถาบันอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
26	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ					
27	เชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันอย่างเคร่งครัด					
28	ดูแลและปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชุดที่ 2 คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

ข้อ	คุณลักษณะบุคลากร สายสนับสนุนการสอน (งานบรรณารักษ์ ไลตทัศน์ศึกษา พัสดุ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ ทะเบียนและวัดผล โภชนาการ และพยาบาล)	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ					
1	มีความรู้และเข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการ					
2	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาพัฒนางาน					
3	บริการงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา					
4	มีความรู้ในการจัดซื้อ จัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ					
5	ชี้แจง แนะนำ ระบบงานให้แก่ผู้มารับบริการเข้าใจได้ชัดเจน					
	2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ					
6	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
7	มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ					
8	มีความสุภาพอ่อนโยนพูดจาไพเราะ					
9	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
10	มีความสนใจและเอาใจใส่ในการบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
11	รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
12	มีไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
	3. คุณลักษณะด้านทัศนคติ					
13	มีความเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
14	ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล.					
15	มีความสามารถในการประสานงานและประสานประโยชน์					
16	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					
17	มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นต่อส่วนรวม					

ข้อ	คุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุนการสอน (บรรณรักษ์ โสตทัศนศึกษา พัสดุ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ ทะเบียนและวัดผล โภชนาการและพยาบาล)	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
19	มีความเสียสละและอุทิศตนต่อการปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลตอบแทน					
20	มีความรักและศรัทธาต่อบทบาทหน้าที่ของตน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม
นางสาวนภาวรรณ จินตชิน

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0519.12/ 5444

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพรรณ จินตชิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะบุคลาการที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์วราวุธ ชานวิฑิตกุล อาจารย์สุคตสงวน กิ๊ปทอง และ อาจารย์รัตนพร มั่นศรีจันทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณลักษณะบุคลาการที่พึงประสงค์ โรงเรียน วัฒนาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามให้ นางสาวนภาพรรณ จินตชิน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรรณ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2547991-5 มือถือ 01-3363721

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือ

ที่ ศธ 0519.12/ 5424



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพรรณ จินตชิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะบุคลาการที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อรรณี ชานวิทิศกุล อาจารย์สุคตสงวน กิ๊พทอง และ อาจารย์รัตนาพร มั่นศรีจันทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณลักษณะบุคลาการที่พึงประสงค์ โรงเรียน วัฒนาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามให้ นางสาวนภาพรรณ จินตชิน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรรณ ะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2547991-5 มือถือ 01-3363721

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/6130



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพรรณ จินตชิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพรรณ จินตชิน ได้เก็บข้อมูล ในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2547991-5 มือถือ 01-3363721

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นภาพรรณ จินตชิน
เกิดวันที่	7 เมษายน 2509
ภูมิลำเนา	อุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	67 สุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่	บุคลากรสายการสอน ระดับมัธยมศึกษา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย สุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนารีนุกูล อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2528 ครุศาสตรบัณฑิต เอกวิชาสังคมศึกษา วิทยาลัยครู อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2532 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2546