

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวสุธัญญา วาดเขียน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

391.2

๘๗๘๓๐

ร.3

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวสุธัญญา วาดเขียน

๑๗ เม.ย. ๒๕๔๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม ๒๕๔๗

๒ ๒๕๔๗/๑๙

สุธัญญา วาดเขียน. (2547). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน 4 ด้าน คือ 1) สภาพการพัฒนาบุคลากร 2) หลักการพัฒนาบุคลากร 3) เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร 4) ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ปัญหาการพัฒนาบุคลากร งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็น ปริญญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการค้นคว้าอิสระ ของนิสิตนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2547 รวม 70 เรื่อง

ผลการสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของนิสิตนักศึกษา ปริญญการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา งานวิจัยมากที่สุดในปี พ.ศ 2542 ขอบเขตเนื้อหาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือสภาพการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามากกว่า 100 คนมากที่สุด รองลงมา 300 - 399 คน งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้มากคือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบค่าที (t-test) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน 4 ด้านสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีความต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อให้มีความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น

2. หลักการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร และประเมินผล

3. เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การอบรม ประชุม เชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ และการลาศึกษาต่อ

4. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนงบประมาณ วิทยาการขาดความรู้ ความสามารถ และบุคลากรไม่ให้ความสนใจเข้ารับการพัฒนา

A SYNTHESIS OF RESEARCH ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

AN ABSTRACT

BY

MISS SUTANYA WADKEIN

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
October 2004**

Sutanya Wadkein. (2004). *A Synthesis of Research on Human Resource Development*.

Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School,
Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst.Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purposes of this research were to study the characteristics and synthesize research on human resource development in 4 areas: 1) conditions of human resource development, 2) principles of human resource development, 3) methods and techniques for human resource development, 4) problems and solutions regarding human resource development. Seventy research including independent studies conducted by masters degree graduates of Kasetsart University, Chulalongkorn University, Burapha University, Mahasarakham University, and Srinakharinwirot University, during 1996-2004 were collected. A content analysis technique was used for analyzing and synthesizing the data.

The results of the research synthesis were presented in 2 sections as follows.

Section 1: The general characteristics of the research. Most research were conducted by educational administration graduates in 2542 B.E. (1999 A.D.); major areas studied were conditions of human resource development and methods and techniques for human resource development respectively; sample used were under 100 and 300-399 respectively; most research used stratified random sampling; the data collection instrument were Likert-type questionnaire; statistics used including percentage, mean, standard deviation, the analysis of variance (ANOVA), and t-test.

Section 2 : The results of the research syntheses in the 4 areas under study were as follows.

1. Conditions of human resource development. Personnel needed development to increase knowledge, performance, attitudes, and innovative academic for better work performance.

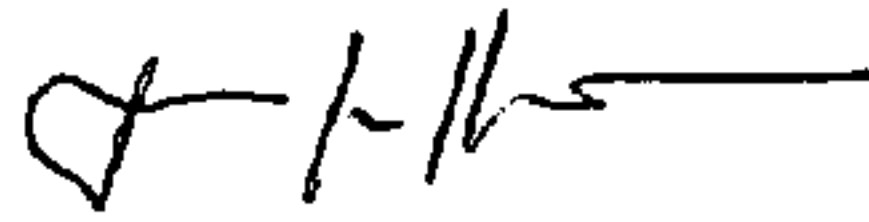
2. Principles of human resource development. Human resource development was implemented following the process: needs assessment, plan development, the plan implementation, and evaluation of the human resource development effort.

3. Methods and techniques for human resource development. Various methods and techniques used including training, workshop, seminar, field trip, on-the-job training, and a leave to pursue further education.

4. Problems and solutions regarding human resource development. Major problems included a lack of funding, trainers lacking knowledge and competencies, and a lack of interests of personnel in attending development programs.

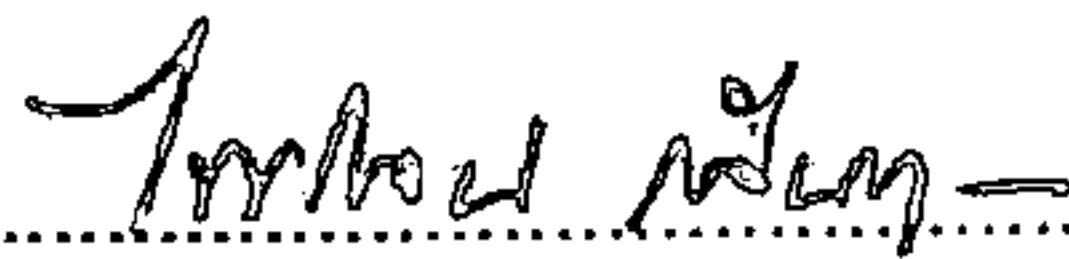
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



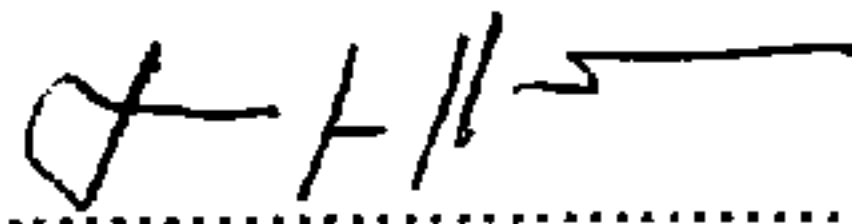
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



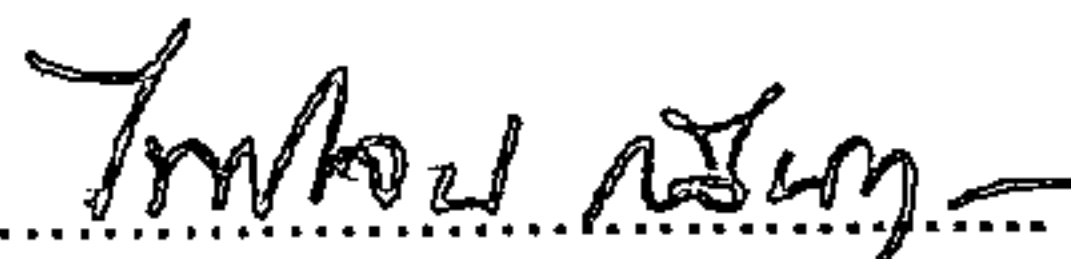
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



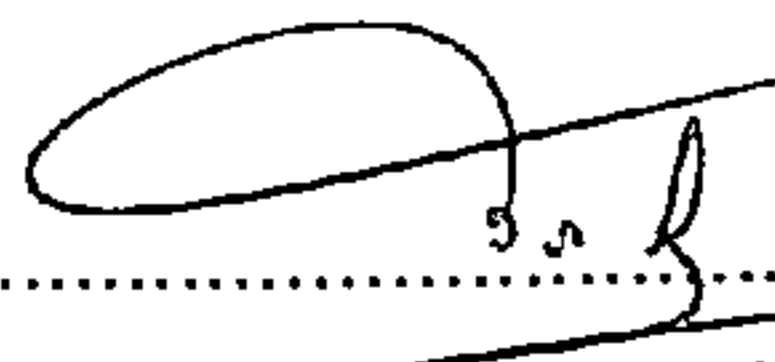
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

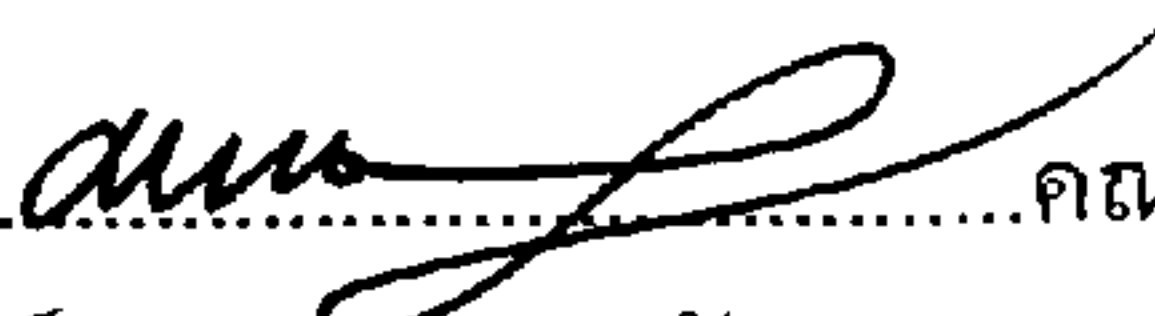
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุภากุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดีตลอดมา จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงโครงการสารนิพนธ์ และการจัดทำสารนิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ แนวคิด และแนวทางในการทำสารนิพนธ์ จนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ นายทวี นวพลวตานนท์ นายสันตศิริ บัวเกษ นางสาวอำนวยการพร คำพันธ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พี่ เพื่อน น้องๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต1 และเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโทการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ รุ่นที่ 4 ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ที่สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บิดา-มารดา ครู-อาจารย์ ตลอดจนญาติพี่น้องและผู้มีพระคุณ ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ช่วยให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

สุธัญญา วาดเขียน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การพัฒนาบุคลากร.....	7
ความหมายของพัฒนาบุคลากร.....	7
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	9
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	12
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	13
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	15
ความต้องการพัฒนาบุคลากร.....	20
เทคนิควิธีการการพัฒนาบุคลากร.....	22
ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร.....	32
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร.....	32
แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร.....	33
การสังเคราะห์งานวิจัย.....	35
การวิเคราะห์เนื้อหา.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
การกำหนดประชากร.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัย.....	53
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัย.....	62
สภาพการพัฒนาบุคลากร.....	62
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	63
เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร.....	65
ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร.....	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก ก รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	102
ภาคผนวก ข ข้อมูลสภาพทั่วไปของงานวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค แบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย.....	220
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	225
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	229

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่างงานวิจัยทั่วไปกับการสังเคราะห์งานวิจัย.....	35
2	จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกรายสถานศึกษา.....	51
3	จำนวนร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสาขาของการศึกษา.....	54
4	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปริญญาการศึกษา.....	54
5	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปี พ.ศ.ที่ทำวิจัย.....	55
6	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย.....	56
7	จำนวนและร้อยละของจำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	56
8	จำนวนและร้อยละของลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	57
9	จำนวนและร้อยละของตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	58
10	จำนวนและร้อยละของตัวแปรตามที่ใช้ในงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	58
11	จำนวนและร้อยละของลักษณะการกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	59
12	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
13	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	60
14	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย.....	61
15	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถิติอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย.....	61

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549)

เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง โดยให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2)

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามมีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภักษ์. 2541 : 1) ผู้บริหารยุคใหม่ จึงได้เริ่มให้ความสำคัญและคำนึงถึงเป็นพิเศษว่า หากต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เติบโต มีพัฒนาการใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้นนั้น หน่วยงานจะต้องสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งรองรับ (โกวิทย์ กังสนันท์. 2537 : 3) นั่นคือการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพรองรับความก้าวหน้า เพราะการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะช่วยพัฒนา ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เจตคติ (Attitude) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพ และสมรรถภาพในองค์กร (ลักษณะ หมื่นจักร. 2538 : 6) ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคลากรดังที่สมาน รังสิโยภักษ์ (2541 : 83) กล่าวว่าเมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้วก็ได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาลูกจ้างปฏิบัติงานให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามมาตรา 76 โดยระบุว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์การที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในมาตรา 63 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการ และเจ้าหน้าที่ ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรา 64 ให้โอนกิจการ ทรัพย์สินหนี้ อัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้าง เงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 37-38) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะส่งเสริมข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยถือว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่จะต้องพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนา โดยยึดภาระงานเป็นหลัก ใช้หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และสถานศึกษาเป็นฐานการพัฒนา โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพโดยมีความมุ่งหวังที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ท้ายถึง ให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1)

อย่างแท้จริง (เดิบโต คติพจน์. 2540 : 2) ยิ่งในปัจจุบัน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาหลาย หน่วยงาน มีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลาย และขาดประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม บางส่วนไม่เคยมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ในขณะที่บางส่วนได้รับการพัฒนา บางส่วนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับอย่างเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามแนวทางใหม่ได้ ประการสำคัญคือ ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากร (มนตรี จุฬารัตนทล. 2543 : 7)

การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร และองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมาน รังสิโยภพ. 2540 : 83) นับได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะในสังคมปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นมากขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2537) เนื่องจากจะทำให้บุคลากรเป็นผู้รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า พร้อมทั้งจะดำรงอยู่ท่ามกลาง การแข่งขัน

ผู้บริหารการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจ และมีความพยายามที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในช่วงระยะเวลาสิบกว่าปีที่ผ่านมา ได้มีผู้ให้ความสนใจ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิจัยประเภท ปริญญาานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หรือรายงานการค้นคว้าอิสระ ของ นิสิต นักศึกษา ของสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผู้บริหาร สามารถนำผลงานวิจัยเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่องานวิจัยในสาขาเดียวกัน และศึกษาในเรื่องหัวข้อทำนองเดียวกัน มีจำนวนมากขึ้น งานวิจัยแต่ละชิ้นเหล่านี้มักรายงานผล ตามข้อมูลการวิจัยที่ได้ในระดับหนึ่ง หากจะนำไปประยุกต์ใช้ มักเกิดความสับสนในคำตอบที่ได้ จากงานวิจัย เพราะคำตอบในเรื่องเดียวกัน อาจมีผลออกมาไม่ตรงกัน ทำให้เกิดปัญหาที่ น่าสนใจว่า ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ควรเป็นอย่างไร (ประภาพรรณ เสิงวงศ์ และคนอื่นๆ. 2538 : 1-2) รวมทั้งปัญหาเรื่องงานวิจัยที่อยู่กระจัดกระจายในแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจ ทำให้ผลการวิจัยยังไม่เผยแพร่และมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จะเป็นการค้นหาคำตอบที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการนำผล

การวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การศึกษาหรือวิจัยผลงานวิจัย ที่มีผู้จัดทำไว้แล้วเพื่อค้นหา เลือกเฟ้นและสรุปประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญ ๆ แล้วจึงนำมาสังเคราะห์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือเพื่อเป็นข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป (กัลยา รัตนศรีและคณะ. 2531 : 2) ทั้งนี้ เพราะการสังเคราะห์งานวิจัย เป็นการสรุปสกัดสาระสำคัญที่ได้จากผลการวิจัยที่ผ่านมาทำให้เกิดองค์ความรู้ในสาขาวิชานั้น ๆ ให้มีความเป็นปึกแผ่นขึ้น (สุมาลี เอี่ยมสุภาชาติ. 2535 : 1-2) ช่วยให้ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ และได้ข้อสรุปปัญหางานวิจัยที่ชัดเจน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้มากขึ้น (วิไล วัฒนาดำรงกิจ. 2538 : 7)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็น วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิต นักศึกษา ระดับมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ทำการวิจัยในระหว่างปี พ.ศ.2539-2547 มาศึกษา เพื่อจำแนกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาสาระของงานวิจัย และทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปของข้อค้นพบ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้ข้อสรุปหรือภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบและ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยตั้งความมุ่งหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2547
2. เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้เกิดประโยชน์กับ ผู้บริหารการศึกษา ผู้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร และผู้ที่สนใจ ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพทั่วไป และข้อสรุปหรือภาพรวมของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2547
2. ทำให้ได้ข้อสรุปหรือภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ด้าน คือ 1) สภาพการพัฒนาบุคลากร 2) หลักการพัฒนา

บุคลากร 3) เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร 4) ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารการศึกษา ผู้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร และผู้สนใจ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน และปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัย กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เป็นปริญญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนิสิต นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตใน 4 ด้าน คือ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร เฉพาะในช่วงปี พ.ศ.2547 จำนวน 70 เล่ม
2. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ รวบรวมโดยการสืบค้นข้อมูลจากผลงานวิจัย ของนิสิต นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของงานวิจัยแต่ละเรื่องจากแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัยทั้งหมด และทำการสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปในภาพรวมของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การรวบรวม การหาคำตอบ หรือข้อสรุปของงานวิจัยที่เป็น วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนิสิต นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2547 ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มาศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป และผลการวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
2. สภาพทั่วไปของงานวิจัย หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ชื่อผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบัน สาขาของการศึกษา ปีการศึกษาที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การตั้งสมมุติฐานการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลสรุปของการวิจัย

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ และวิธีการ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ ผลผลิตสูงขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของตนเอง และองค์กร โดยศึกษาผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 สภาพการพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวคิดในการดำเนินงานให้บุคลากร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่ยังขาดอยู่ให้มีความรู้ และทักษะสมบูรณ์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 หลักการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรตาม ขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.3 เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่เลือกใช้ในการพัฒนา บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษางาน ไปพร้อมการปฏิบัติ และ การลาศึกษาต่อ

3.4 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อ ข้อบกพร่อง ข้อขัดข้อง อุปสรรค ของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร และ วิธีการขจัดข้อขัดข้อง และข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ อย่างราบรื่นจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้จัดลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - หลักการพัฒนาบุคลากร
 - กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - ความต้องการพัฒนาบุคลากร
 - เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร
3. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร
4. การสังเคราะห์งานวิจัย
5. การวิเคราะห์เนื้อหา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล และเป็นความจำเป็นขององค์การทุกองค์การ หลังจากที่ได้มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้ว บุคลากรจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลายทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกันที่สำคัญ มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย ทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติงานได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม / หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

เสนาะ ดิยาว (2537) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2539) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เกิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

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

เฉลียว บุรีภักดี (2542 : 8-3) การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญ ซึ่งเป็นผลผลิตจากการใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลเป็นความเจริญ การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ดั่งามให้เกิดกับตน การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น

การรักษาสิ่งที่ดี คือ การรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็น การพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ และวิธีการในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ผลผลิต สูงขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของตนเอง และองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญ โดยจะพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านต่างได้ กล่าวถึงไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า นอกเหนือจากการจัดให้มีการปฐมนิเทศแล้วเมื่อ พนักงานได้ดำเนินงานมาระยะหนึ่ง การฝึกอบรมซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้นนับว่า เป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้เป็นหนทางที่องค์กร สามารถสำเร็จวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมทางการอบรมนี้ พนักงานเก่าก็จะมีโอกาส ได้รับรู้ความสามารถที่ดีตลอดเวลาตามทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ ๆ ทำนองเดียวกันกับพนักงานใหม่ก็จะได้มีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะใน สังคมยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการเกี่ยวกับการผลิตเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้มี ความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 1 - 6) กล่าวว่า ในด้านการศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญมาก เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลการพัฒนาไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ในหน้าที่

วิจิตร อวระกุล (2540 : 25-27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนา บุคลากร ไว้ดังนี้ บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียน มาจากสถาบันทางการศึกษา แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ต้องมีการสอนงาน อบรม เพื่อปรับความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการ เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเดิมให้เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือมีการบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณี

อาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ไปด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลากหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องมีการอบรมกันก่อน จึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร และองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงที่สำคัญมาก ในการสร้างบุคลากรหรือมนุษย์ให้เป็นต้นแบบอย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดนิ่ง นอกจากนี้ การสร้างบุคลากรยังต้องคำนึงถึงการให้บุคลากรสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ทั้งยังตอบสนองต่อสังคมโลก (Global Social) ได้อย่างสันติสุข ในขณะเดียวกันแต่ละคนยังต้องมีเศรษฐกิจดี มีอาชีพ อยู่ร่วมในครอบครัวด้วยความผาสุก มีพื้นฐานดำรงชีวิตหรือปัจจัย 4 รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ส่วนสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าวทั้งหมดล้วนมาจากความรู้หรือการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งส่วนสำคัญดังกล่าวเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ครู ต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจดีขึ้น รัฐบาลต้องติดตามหาทางปัญญาแก่ครู กล่าวคือ มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาทุกวัน เพื่อแข่งขันกับโลกได้ ภายใน 1 ปี ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่ำ 7 วันขึ้นไป หลักในการจัดทำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการต้องแปลความหมายของยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้ได้ เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู ต้องกำหนดให้ได้ว่าต้องกำหนดกิจกรรมอะไรบ้าง เป็นข้อ ๆ ไป การเพิ่มศักยภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดกิจกรรมการพัฒนาเป็น 6 ข้อ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 14-16)

1. กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่สายบริหาร
2. พัฒนาทักษะการเรียน การสอน

3. ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม
4. ส่งเสริมครูภูมิปัญญาไทย
5. สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรในระดับเขตพื้นที่
6. อุดหนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาบุคลากรในสังกัด ในหน่วยงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นของการพัฒนาบุคลากรในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีส่วนพัฒนาบุคคลในสำนักพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร ทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ข้าราชการพลเรือน กรรมการศึกษา ทั้งนี้ ยังมีหน่วยศึกษานิเทศก์ ทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในระดับจังหวัด จะมีฝ่ายพัฒนาบุคคล และหน่วยศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับกรม และของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเอง

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาสอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อให้คนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ดังจะเห็นในจุดเน้นตามแผนพัฒนาการศึกษาปี 2541 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้จัดมีการอบรมและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เน้นด้านการจัดการ และด้านการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ให้เป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น จึงร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งทบวงมหาวิทยาลัย และสถาบันราชภัฏ เปิดสอนหลักสูตรการบริหารการศึกษา ให้กับบุคลากรเป็นพิเศษ นอกจากนี้ได้จัดการอบรมทางไกลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวนประมาณ 10,000 คน เพื่อให้สามารถแต่งตั้งได้พร้อมกันทั่วประเทศ ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาประมาณของทางราชการ ลดความสิ้นเปลือง และไม่ต้องละทิ้งการปฏิบัติงานในหน้าที่ไปเข้ารับการอบรมเป็นเวลานาน

ในปีงบประมาณ 2542 ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย สี่ประการ โดยการวิเคราะห์กิจกรรมตามแผนงานโครงการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับงบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น 220 ล้านบาท โดยกำหนดรูปแบบที่เน้นการดำเนินการจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดำเนินการเอง และกระจายงบประมาณไปสู่ภูมิภาค ทำให้การพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการมากขึ้น

ในปีงบประมาณ 2543 การพัฒนาบุคลากรแต่ละประเภทจะยึดมาตรฐานวิชาชีพ เน้นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง ทั้งด้านการสำรวจ การจัดทำแผนข้อมูลบุคลากรให้ สมบูรณ์ ชัดเจน เป็นปัจจุบันใช้วิธีการหลากหลายในการพัฒนา จัดงบประมาณเป็นก้อนเงินสู่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของจังหวัด เน้นการจัดพัฒนาทุกระดับให้ไปสู่มืออาชีพ และมีการประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ใช้งบประมาณ พัฒนาบุคลากร จำนวน 128 ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2544 มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในสังกัดสู่มาตรฐานวิชาชีพทุกตำแหน่ง ทุกระดับ และเน้นพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในอนาคต มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตระหนักใน การพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมุ่งมั่นที่จะให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 31-34)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การ หากหน่วยงานหรือองค์การใดมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานและสามารถ พัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ตลอดไป หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ด้วยดี นักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 58) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากร ต้องสอดคล้อง กับความต้องการขององค์การ โดยคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร และงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาด้วย

ประชุม รอดประเสริฐ (2532 : 59 - 60) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากร ควรเน้น การพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ และเทคนิควิธีการปฏิบัติงานแนวใหม่ ฝึกฝนให้เกิด ความชำนาญ สามารถนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านทัศนคติ ต้อง พัฒนาให้มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์การ เป็นการป้องกันปัญหา ความขัดแย้งภายในองค์การ ในด้านบุคลิกภาพควรได้รับการพัฒนาให้มีบุคลิกน่าเชื่อถือ ศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจของบุคคลโดยทั่วไป

อรุณ รักธรรม (2537 : 6 - 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องใช้ เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอย่างมาก จึงเป็นการยากที่จะทำการประเมินผล นอกจากนั้นยังมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลวอีกด้วย

อีริกสัน (ปรีชา ธรรมา. ม.ป.ป. ; อ้างอิงจาก Erikson. 1986) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลาการไว้ว่า เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการให้กับบุคลาการ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน ครอบครัว และต่อสังคม มีความสุข ความมั่นคง ความก้าวหน้าในชีวิต ผู้ที่มีพื้นฐานการพัฒนาดนที่มั่นคง จะมีผลงานเพิ่มพูน มีความก้าวหน้า ส่วนผู้ที่ขาดพื้นฐานด้านการพัฒนาดน จะขาดความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน ต่อครอบครัว สังคม จะไม่มีความก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความชะงักงันหรือถดถอยในชีวิต

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลาการ เป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ วิธีการ ปฏิบัติงานแนวใหม่ โดยฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ สามารถนำมาพัฒนางาน พัฒนาดน และพัฒนา องค์การ ได้เป็นอย่างดี

หลักการพัฒนาบุคลาการ

การพัฒนาบุคลาการเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงาน ขององค์การและเพื่อสนองความต้องการของบุคลาการที่ปรารถนาที่จะได้รับโอกาสก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานอันถือเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลาการ ซึ่งนักวิชาการ หลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2536 : 79 – 82) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้ผลสรุป คือ ควรมีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยแต่งตั้ง อาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ โดยมีบุคคลที่มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาอาจารย์โดยตรง และมีจำนวนมากพอเพื่อรับผิดชอบและกำกับดูแลโครงการต่าง ๆ ให้เป็นระบบและจัดอย่างต่อเนื่อง ในกรอบภาระหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา และกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของอาจารย์โดยส่วนรวม ซึ่ง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์จะต้องสอดคล้องกับปรัชญา จุดมุ่งหมาย และความต้องการของ หน่วยงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนั้นควรมีการ สนับสนุนและเร่งเร้าให้ผู้บริหารทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษา และภาครัฐบาล ได้ความร่วมมือ และเห็นความสำคัญในมาตรการที่จะสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณในด้านการพัฒนาอาจารย์

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 25) การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์การให้มี ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้บุคลาการในองค์การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้กับองค์การมากขึ้นการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องจัดให้กับ บุคลาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และโดยทั่วถึงกันทุกคน

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครการ (2538 : 23 – 46) ได้เสนอหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมโดยยึดหลักที่เป็นเป้าหมายพอสรุปได้ดังนี้

1. หลักสิทธิเสรีภาพ ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของเอกบุคลล ช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยธรรมชาติ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัตถุ ความต้องการทางสังคม ความต้องการจิตใจ
2. หลักความเสมอภาค มนุษย์จะมีความแตกต่างกันแต่ทุกคนปรารถนาให้ตนเองมีความสุขความเจริญ แต่ภายใต้สภาพโครงสร้างของสังคมในปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อน มีความหลากหลายในอาชีพ เทคโนโลยีเจริญก้าวหน้า สังคมเติบโตไปด้วยการแข่งขัน และเพิ่มความแตกแยกระหว่างสังคมมากขึ้น แม้ธรรมชาติของมนุษย์ไม่อาจเท่าเทียมกันแต่ควรมีโอกาสเต็มทีในการพัฒนาความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมสูงสุดโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
3. หลักการพึ่งตนเอง ความพยายามพึ่งตนเองช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เกิดจิตสำนึกในการพัฒนา และเกิดความเชื่อมั่นอันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบ

จำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : 38) ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงความต้องการขององค์กรและบุคลากร มีการวางแผนและให้นำผลของการพัฒนาไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 1-2) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน โดย ก.ค. มีหลักเกณฑ์ว่าให้ข้าราชการครูทุกคนถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเอง และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องส่งเสริม สนับสนุน โดยเฉพาะการให้ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลักการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลตามที่ต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงาน ผลงาน บรรยากาศของทีมงาน และวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีหลักการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง กล่าวคือ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้าชัดเจน โดยให้สอดคล้องสัมพันธ์กับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และที่สำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ นั้น จะต้องมีการพัฒนาที่เป็นขั้นตอน มีระบบ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อเตรียมตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนา นั้นจะต้องพัฒนาคนเพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน บิชอป (วรากรณ์ นักพิษพาทย. 2545 : 19 - 22 ; อ้างอิงจาก Bishop. 1979 : 48) ได้ให้แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความต้องการการพัฒนา (Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบุคลากรเองต้องมีความต้องการการพัฒนา และผู้บริหารต้องหาทางกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อได้ความต้องการของบุคลากรโดยรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง ตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอน หรือการทำงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวินิจฉัย ศึกษาการทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้โดยตนเอง และขาดประสบการณ์
6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลของโครงการที่ทำ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์และควรประเมินทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

เก็จวลี เจริญพจน์ (2541 : 126) ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีแผนรองรับเมื่อกลับเข้าปฏิบัติงาน และมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทวี เศรษฐภักดี (2536 : บทคัดย่อ) เรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทยกรรมตำรวจ ที่พบว่า

1. การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร แต่แผนงานนั้นขาดความชัดเจน และวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน ปานกลาง ในการจัดฝึกอบรม ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุน ค่าใช้จ่ายในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร แต่งบประมาณที่จัดสรรให้ นั้นไม่เพียงพอ และมีการประเมินผลหลังจากแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

2. การนำแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกิดจากบุคลากรที่เข้ารับการอบรมและพัฒนา ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารประกอบคำบรรยายมีไม่เพียงพอ การนำโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติทั้ง 4 โครงการ ได้แก่ การฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ และการจัดแหล่งบริการความรู้ด้านวิชาการ พบว่าการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม และการจัดแหล่งความรู้ด้านวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. การติดตามผล พบว่า หลังจากบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน

คาสเทเตอร์ (พิไล จิรไกรศิริ. 2543 : 27-31 ; อ้างอิงจาก Castetter. 1992 : 224-243) กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีพื้นความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องศึกษาและพิจารณาก่อนว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ประโยชน์ ตามวัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญได้แบ่งประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ

1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง มีลักษณะเป็นปัญหาข้อขัดข้องและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดแจ้งในปัจจุบัน
2. ความจำเป็นที่คาดว่าจะมีในอนาคต เช่น เมื่อจะนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในหน่วยงาน
3. ความจำเป็นที่จะต้องอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคคลและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โดยผู้บริหารองค์กรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังที่ ชาญ สาสีสวัสดิ์. (2542 : 44-45) ได้กล่าวไว้ ทำได้โดย

1. ใช้การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์เป้าหมาย ทิศทาง และนโยบายของรัฐบาล ของกระทรวงและขององค์การ รวมถึงสภาพการณ์ สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ขณะเดียวกันก็จะสามารถระบุได้ชัดเจนว่า ภายในองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมในเรื่องใด ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ใช้การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์แต่ละงานในองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและกิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. วิเคราะห์รายบุคคล (Individual Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติด้านต่าง ๆ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน แล้วเปรียบเทียบกับงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของงาน และมาตรฐานงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานหรือไม่ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในปัจจุบัน และอนาคตหรือไม่

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา จะเห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรก่อนว่า มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่เพียงใด ซึ่งในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์รายบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์หาความจำเป็นแล้วสามารถนำมากำหนดเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรได้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนหนึ่ง องค์การควรจะมีการวางแผน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานจะขึ้นอยู่กับ การวางแผน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี. (2540 : 49) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) คือความพยายามที่เป็นระบบ (Systematic Attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เลือกสิ่งที่จะดำเนินการและวิธีดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลา และทรัพยากร เป็นกลไกเพื่อตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร ใครทำ ทำเมื่อใด และที่ไหน มีลักษณะผูกพันต่อกันจนเป็นระบบและต่อเนื่อง

การวางแผนการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้ด้วย โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วย และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รัชโยกฤษฎ์. 2533 : 10)

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนขึ้นไว้ ซึ่งหมายถึงจุดหมายของการดำเนินงานที่มีลักษณะชัดเจน ชัดเจนกันแสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นด้วย
2. รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. การดำเนินการวางแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยพิจารณาถึงคำถามต่าง ๆ คือ จะต้องทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะให้ใครทำ (Who) จะทำที่ไหน (Where) และจะทำเมื่อไร (When)

4. การเสนอขออนุมัติดำเนินการตามแผนจากผู้มีอำนาจ

การวางแผนที่ดีจะช่วยให้ภารกิจขององค์การสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและหน่วยงาน ดังที่ ทองอินทร์ วงศ์โสธร และ ชิตรัตน์ วิชาลเวทย์. (2537 : 15-16) ได้กล่าวว่าการวางแผนจะมีประโยชน์ต่อองค์การคือ

1. ให้ทิศทางในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องมีทิศทาง
2. ให้ภาพรวมแผน ที่สมบูรณ์จะครอบคลุมภารกิจทั้งหลายทั้งปวงขององค์การ
3. เป็นเครื่องมือของการสื่อสารและประสานงาน
4. เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมและติดตามผล
5. เป็นมรรควิธีแห่งการทำงานร่วมกัน
6. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาเป็นขั้นตอน การลงมือปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการเพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วงระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ กระบวนการประเมินค่าในแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ผล ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม

การดำเนินการเลือกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะได้ประโยชน์มากขึ้น ถ้ากิจกรรมนั้นจัดได้ตามความต้องการของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานในด้านใด ก็ควรจะได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหานั้น โดยทั่วไปแล้วความต้องการในการพัฒนาหรือ ข้อบกพร่องของบุคลากรในการทำงาน อาจรวบรวมเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น (สุเทพ บุญเดิม. 2534 : 32)

1. ทักษะ (Skill) ในการทำงานซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบ เพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตนดำเนินไปด้วยดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษา

3. พฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในองค์กร ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญ ๆ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดภาวะผู้นำ บุคลิกภาพไม่เหมาะสม ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และมีความเชื่อถือหรือยึดถือในสิ่งผิด ๆ

ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จึงควรคำนึงถึงข้อบกพร่องของบุคลากรดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลจากการประเมินที่เป็นระบบ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้ (ชาญ สาสีสวัสดิ์. 2540 : 4)

1. เพื่อให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร ว่าได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ทำให้ทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไข ปรับปรุงในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
3. ทำให้ทราบถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่า คุณค่าหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารในการพิจารณาว่าควรดำเนินการหรือ ดัดทอนงบประมาณหรือไม่

จะกล่าวได้ว่าในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรู้ ทักษะ และเจตคติประการหนึ่ง ประการที่สองจะเกี่ยวข้องกับการนำข้อบกพร่องไปแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และประการสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความคุ้มค่า และประโยชน์ที่ได้รับ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่จะตัดสินใจดำเนินการในครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนา กำลังคน ตามขั้นตอน ได้แก่ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลักการ พัฒนาบุคลากรที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

ความต้องการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการของมนุษย์จะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) หรือแรงกระตุ้นขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) เพื่อหาทางตอบสนองความต้องการ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อได้ในสิ่งที่ต้องการ จากนั้นแรงขับจะลดลง นักจิตวิทยาได้จำแนก ความต้องการของมนุษย์ไว้หลายแง่มุมด้วยกัน ดังนี้

ความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (วรากรณ์ นักพิณพาทย์. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 80 - 91) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีในทุกวัฒนธรรม ทุกลักษณะวิชาชีพของบุคคลและในทุกองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของการความต้องการ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ระดับ และความต้องการแต่ละระดับ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อสิ่งที่ตนต้องการจากระดับต่ำสุดไปสู่สูงสุดดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน คือ ความต้องการที่จำเป็นสำหรับความอยู่รอดของ ชีวิตทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง คือ ความต้องการที่จะมีกินมีใช้อย่าง พอเพียงและตลอดไป มีที่อยู่อาศัยมั่นคงปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และภัยธรรมชาติ เช่น มีงานทำ มีรายได้พอเพียง มีบ้าน มีรั้วรอบขอบชิด
3. ความต้องการความรัก ความเมตตา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม คือ มีความต้องการที่จะมีเพื่อน อยากให้คนข้างเคียงรักใคร่เอ็นดู อยากมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นที่พึงพอใจ
4. ความต้องการเกียรติและความเคารพตนเอง คือ ต้องการมีฐานะและบทบาทใน สังคม อยากให้บุคคลอื่น ๆ นิยมชมชอบยกย่องสรรเสริญ เช่น อยากให้เขาจำชื่อตำแหน่งของ ตนได้ อยากแสดงความรู้ ความสามารถที่ตนมีให้ผู้อื่นเห็น อยากเป็นผู้นำของหมู่คณะ
5. ความต้องการประสพผลสำเร็จด้วยตนเอง คือ ความต้องการที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จ เช่น พยายามศึกษาหา ความรู้ หรือปฏิบัติงานจนได้ฐานะ หรือตำแหน่งที่มุ่งหวัง ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความพยายาม ที่ทำด้วยตนเองในทางที่ถูกต้อง

ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs) มาสโลว์ แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ว่า บุคคลมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (survival needs) ต้องการปัจจัยทางกายภาพ อาหาร ที่อยู่อาศัย ต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (love and belonging needs) จากบุคคลในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ต้องการฐานะทางสังคม และเกียรติยศ ศักดิ์ศรี (esteem or status needs) มีสถานภาพที่มีความสำคัญในองค์กร การได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (needs for self-actualization) ต้องการพัฒนาจิตใจ ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพความสามารถและปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของชีวิต นอกจากนั้นมนุษย์มีความต้องการที่จะพัฒนาปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการจะตอบสนองในทางสร้างสรรค์ ในการทำงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni & Starratt. 1998 : 85)

ความต้องการตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวถึงหลักทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ไว้ว่า เป็นการศึกษาปัจจัยภายในตัวมนุษย์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม พบว่า ความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของความต้องการ 2 ด้าน คือ พื้นฐานด้านชีววิทยา และความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่คำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพะโนงาน รายได้ วิธีการปกครอง เป็นต้น

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

ปัจจัยคำจุน ได้แก่ นโยบาย และวิธีการบริหาร หัวหน้างาน สภาพที่ทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขึ้นมาได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของคน และเป็นการป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยกย่อง และความรับผิดชอบในหน้าที่ ตลอดจนการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

สิ่งนี้ จะเป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้องค์การ มากขึ้นแฮนสัน (กุญชลี เชียงลี . 2545 : 17 ; อ้างอิงจาก Hanson . 1996 : 199 – 200)

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 122-123) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร มีใช้อยู่ที่คำตอบแทนที่องค์การให้ แต่อยู่ที่ความพึงพอใจในงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสนองตอบความต้องการของตนเอง สิ่งทีบุคลากรทุกคน ต้องการ คือ

1. ต้องการรู้ว่า ตนเองเองเป็นใครในองค์การ มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างไร และสามารถทำอะไรกับองค์การได้บ้าง
2. ต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล วางแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การ
3. ต้องการผลสะท้อนกลับ คือต้องการทราบว่าตนเองเองทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป
4. ต้องการคำแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา คือ ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารือ และเข้ารับการพัฒนาวัยวิธีการต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานให้ทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

ความต้องการของบุคลากร นั้น เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่บุคลากรขาดไม่ได้ และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการขององค์การนั้น จะต้องให้บุคลากรได้มีส่วนในดำเนินงานขององค์การ ได้รับทราบผลการดำเนินงาน ได้เข้ารับการพัฒนา และได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ก่อให้เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เห็นได้ว่าการสนองตอบความต้องการของบุคลากร ด้วยการพัฒนาบุคลากร จะทำให้เกิดผลดีต่อจิตใจของบุคลากร และยังเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การอีกด้วย

เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร

การเลือกกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษา ซึ่ง ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2534 : 14 -15) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ส่งไปฝึกงาน ส่งไปศึกษาต่อ มอบหมายงานให้มากขึ้นและยากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) กำหนดไว้ 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : 20) ศึกษาพบว่า กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพขององค์การ บุคคลในหน่วยงานนั้น การพัฒนาบุคลากร สาขาวิชา อุดสาหกรรมศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องเลือกให้สอดคล้องกับวิชาชีพ การปฏิบัติงานของบุคลากร กิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรม คือ ส่งไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ฝึกงาน ศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ ศึกษาดูงาน สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 136-149) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การบรรยาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศ การประชุมทางวิชาการ

จิระ ประवालพฤษ (2538 : 2) ให้ความเห็นว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ส่งเสริมเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้จะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์การ
2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น

การพัฒนาบุคคลเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลในองค์กรย่อมมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสหรือความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ หรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและหน่วยงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งวิธีการพัฒนานั้น สมนึก นนธิจันทร์ (2538 : 77) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร 2 วิธี คือ

1. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานในลักษณะนี้อาจได้แก่ การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิดและวิธีการอื่น ๆ โดยการให้บุคคลในหน่วยงานหรือในสายงานเป็นกลไกในการพัฒนา นอกจากนี้การใช้กระบวนการบริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานก็นับเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานเช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กร การพัฒนาบุคคลโดยให้หน่วยงานนอกองค์กรนั้นอาจทำได้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไป

ประชุม อบรม ฝึกทักษะ และความชำนาญในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจให้องค์กรเป็นผู้สนับสนุน หรือเกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเองก็แล้วแต่

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540 : 202-205) กล่าวว่า การใช้เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ประสพการณ์ และจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา และกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งแยกออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือ การฝึกงาน กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง การสาธิต การอภิปราย ทักษะศึกษา สัมมนา

2. การพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกงาน การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเลือกเรียนเป็นรายวิชา การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ การให้ทดลองปฏิบัติจริง การดูงาน สังเกตการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ โยธะพล (2542 : 68) ศึกษาพบว่า การพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ ข้าราชการครูมีความต้องการในระดับน้อย เนื่องจากข้าราชการครูประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ประจำไม่เพียงพอที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : 143) ศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนาที่ใช้ปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย และการศึกษาดูงาน

เกษมา แพร่ภิญโญ (2546 : 90) ศึกษาพบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนทวารวดี มีความต้องการ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการในระดับมาก โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งวิธีที่ต้องการมาก คือ วิธีการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (บัญญัติ โพธิ์เสนา. 2542 : 124 ; เสาวลักษณ์ มิฆาเนตร. 2542 : 40 ; อำนาจ ศรีแสง. : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากร ควรมีการดำเนินการหลากหลายกิจกรรม แต่ที่จัดมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมากได้แก่ การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมมีหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ และถนัดในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคลากรและนำความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

กฤษณี เชียงลี (2545 : 13) ศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้แก่ การฝึกอบรม การประชุม เชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงาน การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษางานไปพร้อม การปฏิบัติ และการลาศึกษาต่อ ซึ่งสามารถอธิบายเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

การฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้รับประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพในการคิดแก้ไขปัญหาไปตามทิศทางของวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ (เสนาะ ดิยาวี. 2534 : 127) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) และเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อบุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันแล้ว เมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ องค์กรการ บริษัท ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ จะดีขึ้น การทำงานจะมีระบบมากขึ้น การฝึกอบรมทำให้ประหยัดเพราะถ้าจัดให้มีการอบรมพนักงานให้รู้วิธีการทำงานแล้ว อาจสามารถลดขั้นตอนการทำงานของงานบางงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมจะช่วยย่นระยะเวลาเรียนรู้งานเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และจะช่วยให้อาชีพของบุคลากรดีขึ้น ตลอดจนจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร (วิบูลย์ บุญยชโรกุล. 2545 : 90-91)

อรพรรณ พรสีมา (2537 : 7-8) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) และการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) การฝึกอบรมเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตลอดจนขยายงานในอนาคตให้ได้ผลสูงสุด นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล ซึ่งแสดงถึงประโยชน์ที่ส่วนบุคคลจะได้รับ เช่น เพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ พัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ เจตคติ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะเป็นต้น ชาญ สาสีสวัสดิ์. (2542 : 33) การที่จะพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ควรได้พิจารณาถึงกระบวนการของการฝึกอบรมซึ่งเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย เนื้อหา วิธีการ ตลอดจนสื่อหรือเครื่องมือในการฝึกอบรม แล้วจึงวางแผนจัดฝึกอบรม เมื่อเตรียมพร้อมแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมแล้วควรมีการประเมินผลโดยการพิจารณาเทียบดูว่าบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ กระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ สามารถนำไปใช้กับ

การสัมมนา

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 136-149) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความรู้ในระดับเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน เป็นส่วนช่วยในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนข้อมูลที่ดี การสัมมนาอาจใช้เวลาวันเดียวหรือหลายวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อในการสัมมนา ส่วนใหญ่จะทำการแบ่งกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสรูจักคุ้นเคยกันและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาผลสรุปร่วมกัน ซึ่ง จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมอีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง ลักษณะสำคัญของการสัมมนา คือ เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็น หรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นผู้นำการสัมมนา เพื่อให้การสัมมนาเป็นไปภายในขอบเขตที่แน่นอน ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้มีเวลาศึกษาพิจารณาเอกสารเหล่านั้นเสียก่อนส่วนในการสัมมนานั้น จะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อข้องใจ และเพิ่มเติมทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณามากกว่าที่จะเป็นการโต้แย้งเพื่อหาข้อยุติของประเด็นที่พิจารณาดังนั้น การตั้งประเด็นหรือหัวข้อที่จะใช้ในการสัมมนาจึงไม่จำเป็นต้องเป็นประเด็นที่เป็นปัญหาหรือคำถามแต่อาจจะเป็นเรื่องราวทั่ว ๆ ไปที่กำลังอยู่ในความสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป และ นิโรจน์ ไทยทอง (2535) ศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการสูงสุดในกิจกรรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ

การสัมมนา เป็นการจัดประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยผู้เข้าร่วมทุกคนเตรียมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำเสนอประกอบการพิจารณาในประเด็นที่ตั้งไว้ หรือหัวข้อในการสัมมนาจนได้ข้อสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่ม

การศึกษาดูงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เห็นสภาพที่เป็นจริงของการปฏิบัติงานขององค์การที่ไปดูงาน พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542 : 34-35) มีความเห็นว่าการศึกษาดูงาน เป็นการพากลุ่มสมาชิกผู้เข้าอบรมไปเยี่ยมชมวัดถุ หรือสถานที่ที่น่าสนใจเพื่อการศึกษา หรือสังเกตการณ์ การศึกษานอกสถานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ระยะสั้นภายในวันเดียวไปจนกระทั่งใช้เวลาหลายวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้รับประสบการณ์โดยตรงจากการไปเยี่ยมชมวัดถุและสถานที่สำคัญเพราะสิ่งเหล่านี้วิทยาการไม่สามารถนำมาให้ชมในห้องประชุมได้ เป็นการกระตุ้นความสนใจของสมาชิกที่มีต่อปัญหาที่ต้องการศึกษา และเพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างโลกของวิชาการกับปัญหาในทางปฏิบัติจริง การสังเกตวิธีการ

ทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน และตัวบุคคลคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น จึงจะทำให้คนมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ งานวิจัยของ วราศรี ปุนทอง (2536) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลทั้งโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์จากเหตุการณ์จริงที่ได้ประสบ ได้มีโอกาสซักถามถึงปัญหาต่าง ๆ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจแจ่มแจ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ อรทัย แสงธำรง (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร สถาบัน ควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง คือ อายุ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองด้วย

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้เกิดความคิดในด้านเปรียบเทียบ และเห็นตัวอย่างของการดำเนินงานในสถานที่และสภาวะต่าง ๆ กัน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงานโดยรวม

การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน วิธีการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติได้รับความนิยมมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ประหยัด สะดวกและมีประสิทธิภาพที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาแนะนำการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลงมือปฏิบัติงาน หรือทดลองปฏิบัติงาน หากมีข้อขัดข้อง มีปัญหาที่แก้ไขด้วยตนเองไม่ได้ ก็สอบถามจากผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานทั้งส่วนที่เป็นผลงานและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาย่อมมองเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คำแนะนำที่ตรงต่อสถานการณ์ย่อมจะช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี แต่ในบางกรณีอาจจะต้องหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้น บุคลากรจึงควรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษานอกเวลา ตำรา วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ คือ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจหรือ

ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การสอน การประชุมชี้แจง การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงเป็นวิธีพื้นฐานที่จะให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี
2. การประชุมชี้แจง ซึ่งหมายถึงการแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในเรื่องการดำเนินงาน แผนงาน มาตรฐานการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการประชุมชี้แจงจะต้องมีการวางแผนในการดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอนโดยจะต้องดำเนินการเป็นลำดับ
4. การปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองงานเพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง
5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร
6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยปกติการแนะนำปรึกษาจะดำเนินการเป็นสามรูปแบบ คือ แนะนำปรึกษา โดยหัวหน้างาน แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง และการให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ (2535 : 30-34) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง คือ ให้หัวหน้างานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้บุคลากรนั้นมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้
2. การประชุมชี้แจง คือ การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มนลักษณะของการประชุมซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย
3. การสอนงาน คือ ให้หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ ๆ หรือในกรณีที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป
4. การฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองการปฏิบัติงาน คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน หรือการแนะนำชี้แจง
5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ คือ หัวหน้าได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้ จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น
6. การให้คำแนะนำปรึกษา คือ คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ
 - 6.1 แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน
 - 6.2 แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยง
 - 6.3 การให้คำแนะนำปรึกษา โดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น คีทชานีเทคท์
7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน คือ การจัดหาหรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจได้วิธีหนึ่งสามารถหาผู้เชี่ยวชาญการมาจัดทำได้ง่าย มีความประหยัดและทำให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ชิดชม สฤษฎ์ชโยธิน (2542 : 26) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การสอนแนะนำ (Coaching) เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล (Individual) โดยการแนะนำวิธีการปฏิบัติในการสรุปประเด็นข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งการแนะนำกรณีตัวอย่าง

การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เป็นวิธีการที่ประหยัดค่าใช้จ่าย เหมาะที่จะใช้ พัฒนาบุคลากรกับองค์กรขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่มาก และมีงบประมาณจำกัด เป็นกิจกรรม ที่ผู้บังคับบัญชาสอนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ ๆ มีทัศนคติที่กว้างไกล และรู้งานลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

การลาศึกษาต่อ เป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เนื่องจากปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การลาศึกษาต่อจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ วิธีการใหม่ ๆ องค์กรจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อระดับปริญญา หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง โดยอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาในประเทศหรือต่างประเทศเพิ่มเติม และจากงานวิจัยของ บุญเหลือ กองทอง (2533 : 146) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความต้องการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกมาก ส่วนชนชั้นสูง มุศดาหารัช (2538 : 65) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อ การปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน การฝึกอบรม การฟังคำบรรยายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การอ่านหนังสือวิชาชีพ และการศึกษาดูงาน และ วรโณ นาคเพชรพูล (2535 : 165 - 166) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ พบว่า สถานศึกษาให้การส่งเสริมเป็นอย่างดี และมีปัญหาน้อยเนื่องจากมีระเบียบและแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อวางไว้ชัดเจน ครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนลดลง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวุฒิปริญญาโทมากขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมของกรมอาชีวศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโลกทัศน์กว้าง มองเห็นการณ์ไกลในด้านการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต

จากการที่ภาครัฐบาลประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของคน ดังนั้น การส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อจึงเป็นกิจกรรมสำคัญ โดยเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตคนให้มีคุณภาพออกมารับใช้สังคม ประเทศชาติ สิปปนนท์ เกตุทัต (2538 : 32) ให้ความเห็นว่า การศึกษาที่จะเอื้อต่อสภาพสังคม ต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะมีมากขึ้น สอดคล้อง

กับผลงานวิจัยของ แฉ่งน้อย ศรีวรรณบุลย์, และสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร (2538 : 46 - 47) ที่มีข้อเสนอแนะว่าการแก้ไขปัญหาคาดแคลนกำลังคนของภาครัฐควรดำเนินการอย่างจริงจัง โดยใช้เทคนิคการพัฒนาทุกรูปแบบ เช่นการฝึกงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการทุกระดับให้มีความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และพัฒนาระบบบริหารการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 27) ได้กล่าวถึงการลาศึกษา หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปฝึกอบรม หรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการไปศึกษา อบรม หรือดูงานนั้น หมายความว่ารวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม และการดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

การลาศึกษา เป็นการพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญ และเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคลากรควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ข้าราชการในการศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะมีมากขึ้น

3. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาคาดแคลนบุคลากร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งในด้าน วิธีการพัฒนา และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ซึ่งพบว่า ยังมีปัญหายู่มาก ดังที่ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2542 : 18-21) กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน งบประมาณไม่เพียงพอ สถานที่จัดอบรมไม่สอดคล้องกับหลักสูตร ระยะเวลาในการเตรียมการน้อยเกินไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม วิทยากรขาดทักษะในการให้ความรู้ ผู้รับผิดชอบโครงการไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และขาดการประสานงานที่ดี

สำเร็จ พันธุ์ผัก (2541 : 74) ทำการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร เป็นเพราะผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำการสำรวจข้อมูล วางแผนการพัฒนาไม่ชัดเจน บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา วิทยากรขาดประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบการพัฒนาไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อ

การจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการพัฒนา ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และบรรยากาศของสถานที่ไม่จูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนา

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : 160) ทำการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วแต่ไม่นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 10) ที่กล่าวว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ไม่ได้ใช้ความรู้จากการพัฒนา เนื่องจากหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ครูบางส่วนได้รับการพัฒนาเป็นประจำ แต่บางส่วนไม่เคยได้รับการพัฒนา สำหรับ ชาญวิทย์ จันทรสุนทร (2540 : 204) ทำวิจัยแล้วพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรส่วนหนึ่งคือ เมื่อจบหลักสูตรการพัฒนาแล้วไม่ได้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร เกิดจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ เช่น บุคลากรที่มีวุฒิสูง บุคลากรดีเด่น หรือที่มีความสามารถมักถูกกลบเกล็น ผู้มีหน้าที่ให้การพัฒนามุ่งพัฒนาเฉพาะผู้ที่ขาดความรู้ และประสบการณ์ ช่วยเหลือเฉพาะผู้ที่มีปัญหา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ ไม่สนใจ ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคลากรคิดว่า การที่เข้ารับการอบรมเกิดจากตัวเองบกพร่อง ขาดความเข้าใจในการพัฒนา การจัดกลุ่มไม่เหมาะสม ขาดการประสานงานที่ดี ขาดแคลนการสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ การพัฒนามีค่าใช้จ่ายสูง ไม่มีการสำรวจความต้องการก่อน วัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับงาน และขาดความชัดเจน ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายแนวทาง ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537 : 6 - 7) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอย่างมาก จึงเป็นการยากที่จะทำการประเมินผล นอกจากนั้นยังมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลวอีกด้วย

สมคิด บางโม (2539 : 86 - 91) ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหในการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี คือ การระดมสมองเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น การประชุมกลุ่มย่อย เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาร่วมกัน กรณีศึกษาเป็นการรวบรวมเหตุการณ์จริงให้ตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน การประชุมแบบฟอรัมเป็นเทคนิคการประชุมกลุ่มใหญ่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์ปัญหา เกมการบริหารเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การแสดงบทบาทสมมุติในสถานการณ์ที่เหมือนจริง การสัมมนาให้แสดงความคิดเห็นในแนวทางแก้ไขปัญหา

ร่วมกัน ทักษะศึกษาเพื่อให้ได้พบของจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง การฝึกประสาทสัมผัสโดยนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาโยงเป็นตัวอย่างไปถึงพฤติกรรมอื่น และการใช้กิจกรรมนันทนาการโดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม มุ่งสร้างความสัมพันธ์ ทักษะคิด สร้างบรรยากาศ ให้ทุกคนได้แสดงออก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 23) มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทุกประเภททุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ จิตสำนึก อุดมการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการอบรมครูและบุคลากร ในสาขาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ดนตรีนาฏศิลป์ให้เพียงพอ จัดให้ครูและบุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาตนเองในหลายรูปแบบรวมทั้งการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี (2540 : 11) แก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย ส่งเสริมให้ข้าราชการครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีมาตรการดังนี้

1. โรงเรียนจัดแหล่งค้นคว้าหาความรู้สำหรับข้าราชการครู
2. หน่วยงานทุกระดับจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ
3. จัดให้มีคณะกรรมการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. ให้ข้าราชการครู จัดทำแฟ้มสะสมงานแล้วนำมาพิจารณา ชื่นชมยกย่อง เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และนำเสนอเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า

เพื่อให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสอนได้มีผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาวัยหลากหลายวิธี ดังนั้นผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะต้องเลือกใช้วิธีการพัฒนาให้เหมาะสมตรงกับความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของบุคลากรและหน่วยงาน การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการตรงกับปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จึงควรดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันสำรวจปัญหาและความต้องการ เก็บรวบรวมข้อมูลวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดจุดมุ่งหมาย หาทางเลือกในการแก้ไขปัญห กำหนดทางเลือกดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยตรงให้มากที่สุด ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นระยะอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาก็ถูกต้องตรงกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

4. การสังเคราะห์งานวิจัย

4.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การนำส่วนแยกย่อยและมีความสัมพันธ์กันหรือเกี่ยวพันกันมาผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกลายเป็นสิ่งใหม่ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์.2536 : 83) หรือการเกิดสิ่งใหม่ ๆ อันเนื่องมาจากการนำส่วยย่อย ๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงทฤษฎีเก่าเข้าด้วยกันเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่ อุทุมพร จามรมาน (2531 : 1) สอดคล้องกับ ศิริยุภา พูลสุวรรณ (2541 : 2) และ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2529 : 26) ที่กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหานั้น ๆ หลาย ๆ เรื่องมาศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบ ให้ได้ คำตอบที่เป็นข้อยุติของปัญหา ดังนั้น ลักษณะข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการสังเคราะห์งานวิจัย จึงมีความแตกต่างจากงานวิจัยโดยทั่วไปดังแสดงในตาราง 1 ต่อไปนี้ (ทัศนีย์ วุฒิสาสตร์. 2538 : 15)

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่างงานวิจัยทั่วไปกับการสังเคราะห์งานวิจัย

งานวิจัยทั่วไป		การสังเคราะห์งานวิจัย
ลักษณะข้อมูล	เป็นข้อเท็จจริงจากแหล่งปฐมภูมิหรือแหล่งทุติยภูมิ ที่นักวิจัยรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร	รายงานการวิจัยจำนวนหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน
การวิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูลหรือบรรยายและ/หรืออนุมาน ให้ได้ข้อเท็จจริงเป็นข้อสรุปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างหรือ ประชาชน	สร้างดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัย เพื่อสังเคราะห์ดัชนีเป็นข้อสรุปสุดท้าย สำหรับกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย ก็คือ การรวบรวมงานวิจัยหลาย ๆ เล่ม ที่ศึกษาปัญหาคล้ายกันมาวิเคราะห์ และประมวลผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ สรุปเป็นภาพที่ชัดเจนในการตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เป็นข้อยุติ

4.2 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย สามารถจำแนกเป็น 2 แนวทางด้วยกัน (อุทุมพร จามรมาน. 2527 : 7-10) คือ

4.2.1 การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ หรือเชิงบรรยาย (Qualitative Synthesis) คือการนำผลการวิจัยเรื่องต่าง ๆ มาบรรยายสรุปเข้าด้วยกัน โดยมรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้สังเคราะห์ การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ หรือเชิงบรรยาย มี 2 แบบ คือ

ก. การนำบทคัดย่อ หรือผลสรุปของงานวิจัยแต่ละเรื่อง มาวางเรียงต่อเนื่องกัน ซึ่งบทคัดย่อ หรือผลสรุปของวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมักจะครอบคลุมปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ สมมุติฐานวิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย การนำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยในลักษณะ เช่นนี้ จะช่วยให้ผู้อ่านทราบแต่เพียงว่า ใคร ทำอะไร อย่างไร ได้ผลอย่างไร แต่ไม่ได้มีการผสมผสาน หรือเชื่อมโยงงานวิจัยทั้งหลายเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดข้อความรู้เชิงบูรณาการออกมา

ข. การอ่านรายงานวิจัยจนเกิดความเข้าใจ และนำผลการวิจัยมาเชื่อมโยงกับ ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อคำถามว่า ใคร ทำอะไร ได้ผลอย่างไร และจัดอยู่ในหมวดหมู่ใดของงานนั้น โดยมีการผสมผสานหรือเชื่อมโยงงานวิจัยทั้งหลายเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดข้อความรู้เชิงบูรณาการออกมา จึงทำให้การสังเคราะห์งานวิจัยลักษณะนี้ มีความสำคัญ และคุณประโยชน์ในการนำไปใช้มากกว่าแบบแรก

4.2.2 การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) คือการวิเคราะห์ข้อมูลสรุป ของรายงานวิจัยแต่ละเรื่อง โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการทางสถิติมาวิเคราะห์ การสังเคราะห์เชิงปริมาณ มี 3 แบบ คือ

ก. วิธีการนับคะแนนเสียง (Vote Counting Method) การสังเคราะห์งานวิจัย วิธีนี้ใช้การนับจำนวนจากการวิจัย โดยการจำแนกตามผลการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติไปในทางเดียวกัน หรือค่าดัชนีเป็นบวก กลุ่มที่ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ทิศทางต่างกัน หรือค่าดัชนีเป็นลบ และกลุ่มที่ผลการวิจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนับความถี่ของงานวิจัยแต่ละกลุ่มแล้ว ผู้สังเคราะห์จะสรุปและแปลผลตามกลุ่มงานวิจัยที่มีความถี่สูงสุด

ข. วิธีการรวมค่าความน่าจะเป็น โดยการนำค่าดังกล่าวมารวมเป็นค่าความน่าจะเป็นของงานวิจัยทั้งหมด แต่จุดอ่อนของวิธีการนี้ คือ ไม่สามารถระบุปริมาณของผลการวิจัย จึงทำให้เกิดการสังเคราะห์แบบที่สามขึ้น

ค. วิธีการเมตาดา (Meta Analysis) เป็นการนำวิธีการทางสถิติมาประมาณค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัย เพื่อหาข้อสรุปอย่างมีระบบจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาในการวิจัยเรื่องเดียวกันตามแนวของแกลส (วายุทธ นันทเสน. 2544 : 47 ; อ้างอิงจาก Glass.1981) โดยเน้นที่ขนาดของผล (Effect Size) ซึ่งก็คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างมัธยิมเลขคณิตของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมากกว่าการเน้นที่ค่านัยสำคัญ สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดของผล คือ ค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ($-r$) สำหรับงานวิจัยเชิงบรรยายประเภทศึกษาสหสัมพันธ์ และค่าขนาดของผล (d) สำหรับงานวิจัยเชิงทดลอง เมื่อได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าขนาดของผลอันเป็นดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแต่ละเรื่องแล้ว จึงนำมาสังเคราะห์ค่าประมาณดัชนีจากงานวิจัยทั้งหมดเข้าด้วยกัน

4.3 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยโดยทั่วไป ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย.2529 : 27-29)

4.3.1 การกำหนดข้อหวัปัญหา

การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มจากการกำหนดปัญหาการวิจัยซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำวิจัยแล้วอย่างน้อย 2 ราย เนื่องจากปัญหาการวิจัยที่มีคุณค่าน่าสนใจ และยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัดนั้น มักเป็นปัญหาที่มีผู้วิจัยสนใจ และทำการวิจัยกันเป็นจำนวนมาก ปัญหาในลักษณะดังกล่าวจึงเหมาะสมต่อการสังเคราะห์งานวิจัย

4.3.2 การวิเคราะห์ปัญหา

เมื่อกำหนดปัญหาแล้ว ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจน ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้แจ่มชัดเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแบบแผน และสมมุติฐานการวิจัย

4.3.3 การเสาะค้น คัดเลือก และรวบรวมงานวิจัย

ก. การเสาะค้นงานวิจัย ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้าและเสาะหางานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ และการเสาะหางานวิจัยจะหาได้จากวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ บทความวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ และรายงานการวิจัย เป็นต้น

ข. การคัดเลือกงานวิจัย ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่าน ศึกษา และตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัย และคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพดี มีความเที่ยงต้องภายนอกและภายในสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ วิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ทุกฉบับมีความน่าเชื่อถือ เพราะได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง การพิจารณาและได้รับการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

ค. การรวบรวมผลของการวิจัย หลังจากคัดเลือกงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์แล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การรวบรวมรายละเอียด และผลการวิจัยของงานวิจัยนั้น โดยอาจจะใช้การจดบันทึก การถ่ายสำเนา หรือการกรอกแบบฟอร์ม ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังในการรวบรวมข้อมูลให้มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และครบถ้วนสมบูรณ์

4.3.4 การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัย รายละเอียด ลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัย เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุป จากนั้นจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาผลการวิจัย

4.3.5 การเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย

การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย มีหลักการเช่นเดียวกับการเขียน

รายงานการวิจัยทั่วไป คือ ผู้วิจัยต้องเสนอรายละเอียด วิธีดำเนินงานพร้อมทั้งข้อสรุป และข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง กระชับรัดชัดเจน

4.4 ประโยชน์ของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นวิธีการสรุปและและสกัดสาระสำคัญที่ได้จากผลการวิจัยที่ผ่านมา ทำให้เห็นภาพรวมของงานในปัญหานั้น ๆ แสดงแนวโน้มและช่องว่างที่มีผู้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องหรือปัญหานั้น ๆ ทำให้องค์ความรู้ในสาขาวิชานั้น ๆ เป็นปึกแผ่นเพิ่มพูนขึ้น (สุมาลี เอี่ยมสุภชาติ. 2535 : 1-2) จะทำให้ผู้ที่สนใจจะทำการวิจัย หรือศึกษาค้นคว้า ได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์งานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมาก

5. การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา เริ่มมีกระบวนการที่เป็นระบบเมื่อประมาณ 50 ปีที่แล้วโดยเป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์เนื้อหาหนังสือพิมพ์ โฆษณา วรรณคดี ฯลฯ เช่น การวิเคราะห์ 7 ตำราเรียนวิชาสังคมศึกษา การวิเคราะห์บทบรรณาธิการ การวิเคราะห์คำโฆษณาชวนเชื่อต่าง ๆ (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 9) เป็นการวิจัยเชิงบรรยายประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการศึกษาที่มุ่งค้นหาลักษณะของการสื่อสารโดยเฉพาะ ซึ่งรวมทั้งเอกสารที่เขียนและ คำพูดที่พูดด้วย การวิเคราะห์เนื้อหานั้นมีลักษณะคล้ายกับการวิเคราะห์เอกสาร เพียงแต่มีขอบเขตแคบกว่าเพราะมุ่งวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเอกสารเป็นสำคัญ เฮย์แมน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 128 -129 ; อ้างอิงจาก Hayman.1968 : 80 – 82)

การวิเคราะห์เนื้อหาสามารถจำแนกออกได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก เช่น เจนิส (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 11 ; อ้างอิงจาก Janis.1965) จำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาเป็น 3 แบบ ได้แก่ แบบอิงการปฏิบัติทั่วไป (Pragmatical Content Analysis) แบบอิงภาษา (Semantical Content Analysis) และแบบอิงสัญลักษณ์ (Sign Vehicle Analysis) หรือจำแนกตามสาขา คือ จิตเวช จิตวิทยา ประวัติศาสตร์ มานุษยวิทยา ปรัชญา ภาษาศาสตร์ (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 11 ; อ้างอิงจาก Stons & Dunphy. 1966) สำหรับ โฮลสติ (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 11 ; อ้างอิงจาก Holsti. 1969) จำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาลักษณะของการสื่อความหมาย เป็นการวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคำถามว่าในสาระต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เนื้อหานี้เป็นเรื่องอะไร มีความเป็นมาอย่างไรและเกี่ยวข้องกับใคร 2) การวิเคราะห์เชิงเหตุผล เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุตลอดจนการหาผลจากข้อมูล 3) การวิเคราะห์ผลเป็นการวิเคราะห์เฉพาะส่วนที่เป็นผลของการสื่อความหมาย

คริฟเพนดอร์ฟ (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 11 ; อ้างอิงจาก Krippendorff. 1980) เสนอการวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. วิเคราะห์เนื้อหาาระบบ โดยคำนึงถึงว่า เนื้อหาสาระที่มุ่งวิเคราะห์นั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีการแปลงรูปแบบออกมาในรูปความสัมพันธ์อื่นได้บ้างหรือไม่
2. วิเคราะห์เพื่อหามาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินคุณค่าของเนื้อหาสาระว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงไร หรือเพื่อวิเคราะห์ว่าเนื้อหาสาระแตกต่างไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด
3. การวิเคราะห์เนื้อหาด้ชนี้บางอย่าง เช่น ความถี่ของคำสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นแรงใจของผู้เขียนหรือหาด้ชนี้เพื่อชี้ให้เห็นความรู้สึกพอใจไม่พอใจต่อเหตุการณ์บางอย่าง
4. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากลุ่มคำแบบต่าง ๆ เช่น การอ้างอิงถึงนายกรัฐมนตรี อาจทำได้โดยใช้ ตำแหน่ง ยศ ปี สถานที่ ชื่อ เป็นต้น
5. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาความหมาย เช่น การสรุปประเด็น การหาสาเหตุและผล การอธิบายพฤติกรรม
6. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากระบวนการภายใน เช่น การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของคนในแต่ละพื้นที่ต่อการทำนุบำรุงสภาวะแวดล้อมในพื้นที่ของตน

องค์ประกอบในการวิเคราะห์เนื้อหา

อุทุมพร จามรมาน (2531ก : 11-13) กล่าวถึงองค์ประกอบของเนื้อหา ดังนี้

1. เนื้อหาที่จะวิเคราะห์
2. วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เนื้อหา มีวัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ 3 ประการ คือเพื่อสรุปข้อมูลเพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายในและเพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก
3. หน่วยในการวิเคราะห์ โดยปกติหน่วยในการวิเคราะห์มี 3 ประการ คือ
 - 3.1 หน่วยจากกลุ่ม จากการสังเกต หรือการสัมผัส แต่ละหน่วยนั้นมีลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน เช่น ประโยคแต่ละประโยค คือ 1 หน่วย
 - 3.2 หน่วยจากการบันทึก จัดทำข้อมูลจากการสุ่มมาย่อยเป็นกลุ่มเป็นพวก
 - 3.3 หน่วยจากเนื้อหา รวบรวมหน่วยจากการบันทึกมาจัดกลุ่ม

วิธีวิเคราะห์เนื้อหา วิธีวิเคราะห์เนื้อหามีขั้นตอน 2 ขั้นตอน (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 13) คือ

1. การแปลภาษาเป็นข้อมูล โดยกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้วิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อย ๆ การแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อย ๆ มีหลายแบบ เช่น

1.1 แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาหรือตัวแปร

1.2 แยกเป็นสาย (Chain) เช่นเนื้อหาสาระที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตนำมาจัดเรียงบนเส้นเดียวกันหรือเนื้อหาสาระที่รุนแรง แตกต่างกันก็นำมาจัดเรียงกันตามความรุนแรงมากจนถึงน้อย

1.3 แยกเป็นวงกลมย่อย (Loop) เนื้อหาสาระใดที่นำมาจัดพวกเข้าด้วยกันเป็นวง ๆ

1.4 แยกตามมิติ (มิติเดียวกันหรือมากกว่าหนึ่งมิติ) เช่น จัดกลุ่มตามตัวแปรตามบุคลิกของคน 5 แบบ ก็จะได้ 5 มิติ

1.5 จัดทำเป็นกิ่งก้านของต้นไม้ (Trees) ซึ่งได้แก่ การจัดทำเป็นระเบียบแยกย่อยเป็นสาย ๆ เหมือนรากต้นไม้ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเครือญาติ

2. การแปลงข้อมูลออกเป็นตัวเลข หลังจากที่เราวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย แล้วแปลงข้อมูลจากส่วนย่อยเป็นตัวเลขสามารถทำได้ 2 แบบ คือ แปลเป็นจำนวน (หรือความถี่) กับแปลเป็นค่าหรือคะแนน

เฮย์แมน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 128 ; อ้างอิงจาก Hayman. 1968 : 80-81) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหา มีลักษณะและขั้นตอนในการวิเคราะห์คล้ายกับการวิเคราะห์เอกสารแต่มีขอบเขตแคบกว่าเพราะมุ่งวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเอกสารเป็นสำคัญ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1) กำหนดหน่วยวิเคราะห์ เมื่อเลือกเอกสาร หนังสือที่จะวิเคราะห์ได้แล้ว ขั้นแรกของการวิเคราะห์จะต้องกำหนดหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ให้ชัดเจนว่าจะใช้หน่วยอะไรเป็นตัวกำหนดนับ เช่น กำหนดหน่วยเป็นคำ ๆ เดียว เป็นวลี เป็นประโยคสมบูรณ์ เป็นย่อหน้า (Paragraphs) หรือเป็นบทความ 1 บท เป็นหนังสือที่สมบูรณ์ 1 เล่ม แต่ละหน่วยวิเคราะห์จะต้องกำหนดให้แน่นอน ชัดเจน และบอกลักษณะให้สามารถวัดได้ด้วย

2) นับความถี่ จดนับความถี่ของเนื้อหาเป็นจำนวนหน่วยวิเคราะห์จำแนกตามประเภทของเนื้อหาที่ต้องการ

3) ระบุทิศทางและปริมาณ (Direction and Intensity) เช่น ไม่ชอบใจ ชอบหรือเฉย ๆ หรือเป็นเนื้อหาที่น่าสนใจ ไม่น่าสนใจ หรือเฉย ๆ ส่วนปริมาณ หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของทิศทาง เช่น ชอบมาก ชอบน้อย ไม่ชอบเลย เป็นต้น

4) แจกแจงความถี่ (Contingency) การแจกแจงความถี่แยกเป็นรายประเภท ทำให้เห็นว่าเป็นเนื้อหาที่ชอบมากที่สุดไม่ชอบเลย เป็นจำนวนมากน้อยเท่าใด

5) การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของการวิเคราะห์เนื้อหา เพราะหน่วยการวิเคราะห์ที่กำหนดต้องเป็นตัวแทนของเนื้อหาทั้งหมด เพื่อผลที่ได้จะสรุปอ้างอิงเป็นผลการวิเคราะห์ทั้งหมดได้ การสุ่มตัวอย่างเนื้อหาวิเคราะห์จึงต้องทำอย่างระมัดระวัง

6) สร้างเครื่องมือบันทึก (Recording Interment) จัดทำเป็นแบบฟอร์มสำหรับใช้จดบันทึกผลการวิเคราะห์ ต้องจัดทำแบบฟอร์ม และจดบันทึกอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ถูกต้อง และเชื่อถือได้มากที่สุด

ความเชื่อถือได้ของผลวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหามักอิงกับผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์เนื้อหาเดียวกันแต่ต่างที่คนวิเคราะห์ มักให้คำตอบแตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากแหล่งความคลาดเคลื่อนหลายอย่าง เช่น ลักษณะความสามารถของผู้วิเคราะห์ ความสมบูรณ์ของข้อมูล การสุ่มข้อมูลมาวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์ และการจัดทำรายงาน ความเชื่อถือได้ในที่นี้ จำแนกเป็นความเที่ยง (Reliability) กับความตรง (Validity) (อุทุมพร จามรมาน. 2531ก : 14-15) ดังนี้

1. ความเที่ยงของผลวิเคราะห์เนื้อหา มีความหมาย 3 อย่าง คือ ความคงที่ ความเหมือนเดิม และความแม่นยำ มีวิธีตรวจแตกต่างกันคือ

1.1 ความคงที่ การตรวจสอบความคงที่ทำได้โดยการวิเคราะห์ซ้ำแล้ว เปรียบเทียบผลวิเคราะห์ทั้งสองครั้งว่าแตกต่างกันหรือเหมือนกัน

1.2 ความเหมือนเดิม การตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้ทำได้โดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน

1.3 ความแม่นยำ การตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้ทำได้โดยตรวจสอบเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานทุก ๆ ขั้นตอน

2. ความเที่ยงตรงของผลวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ซึ่งมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 5 ประเภท คือ

2.1 ความเที่ยงตรงที่เกี่ยวกับข้อมูล หมายถึง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด

2.2 ความเที่ยงตรงตามความหมาย หมายถึง มีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มเนื้อหา การให้คำจำกัดความตรงตามความหมายหรือไม่ วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงทำได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นมาตรวจสอบ

2.3 ความเที่ยงตรงตามการสุ่ม เนื่องจากเนื้อหาสาระที่นำมาวิเคราะห์ ส่วนใหญ่มีปริมาณมาก จำเป็นต้องมีการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง อย่างไม่ลำเอียงเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบนี้

2.4 ความเที่ยงตามวิธีการ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการ 2 อย่างน่าจะให้ผลการวิเคราะห์ออกมาเหมือนกัน

2.5 ความเที่ยงตรงตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์น่าจะสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์เนื้อหา นักวิจัยมีข้อที่พึงระมัดระวัง คือ เนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ต้องเป็นเนื้อหาตามที่มีอยู่ในเอกสาร ไม่ใช่เนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนด และคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้วิจัยบรรยายหรือวิเคราะห์ ควรเป็นคุณลักษณะที่ได้จากเอกสารมากกว่าเป็นการบรรยายหรือวิเคราะห์โดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎีกำหนดไว้ล่วงหน้า กรอบแนวคิดเป็นเพียงสิ่งที่นำมาช่วยในการสร้างข้อสรุปหรือโยงข้อมูลที่ได้เท่านั้น (สุภางค์ จันทวานิช. 2545 : 146) และเนื่องจากการวิเคราะห์เนื้อหา มีจุดอ่อนตรงที่ไม่ค่อยมีข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลเชิงปริมาณมาสนับสนุนมากนัก ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ คือประเภทและแหล่งของข้อมูลที่ได้รับ ผู้ให้ข้อมูล ลักษณะและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความรู้และความสามารถของผู้วิเคราะห์ เป้าหมายของการวิเคราะห์ การสรุปและการอ้างอิงผลการวิเคราะห์ ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหานี้สามารถนำมาใช้ได้หลายกรณี ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลว่าจะเอื้อต่อวิธีการนี้หรือไม่ (มนัส สุวรรณ. 2544 : 104)

จากการศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัย จะเห็นได้ว่า การนำเอาผลงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจังโดยวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร เพราะการสังเคราะห์จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดและวิธีการปฏิบัติที่มีความเชื่อถือได้มากกว่าวิธีการอื่นเพราะได้มีการรวบรวม เรียบเรียงและบูรณาการเนื้อหาสาระของงานวิจัย มีการถกแถลง ศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยจำนวนหลาย ๆ เรื่องในขอบเขตเดียวกัน ดังนั้นการสังเคราะห์ข้อค้นพบและผลงานวิจัยจะทำให้เกิดความรู้ใหม่หรือข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง (ประภาพรรณ เสิงวงศ์ และคนอื่น ๆ. 2538 : 1-2)

ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย ของ นางลักษณ วัชรชัย (2530 : 117) และขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาของ เฮแมน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 128 ; อ้างอิงจาก Hayman. 1968 : 80 -81) โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัย โดยผู้วิจัยสนใจที่จะสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานวิจัย และสรุปภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัย และการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ผลการวิจัย

3. คัดเลือกและรวบรวมงานวิจัย โดยการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยจากหนังสือรวมบทความวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย สืบค้นจากฐานข้อมูลห้องสมุดของมหาวิทยาลัย และสืบค้นจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทำการรวบรวมรายละเอียดและผลการวิจัยของงานวิจัย โดยการจัดบันทึกลงในแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัย

4. การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของงานวิจัยและผลการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมด นำมาสังเคราะห์หาข้อสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

4.1 กำหนดหน่วยวิเคราะห์ ผู้วิจัยกำหนดหน่วยวิเคราะห์ เป็นคุณลักษณะของงานวิจัย เช่น ประเภทของงานวิจัย ปี พ.ศ.ที่ทำการวิจัย เป็นต้น

4.2 นับความถี่ จดนับความถี่ของเนื้อหาเป็นจำนวนเรื่องของงานวิจัยจำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย

4.3 แจกแจงความถี่ เมื่อนับจำนวนประเภทและปริมาณของแต่ละหน่วยวิเคราะห์แล้ว ก็ทำการแจกแจงความถี่แยกเป็นรายประเภท ให้เห็นว่าเป็นเนื้อหาแต่ละประเภทเป็นจำนวนมากน้อยเท่าใด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติร้อยละ และสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยการสรุปประเด็นสำคัญและนำเสนอข้อค้นพบ จำแนกตามขอบเขตของเนื้อหา คือ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และ วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

5. นำเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน คือ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัยทั่วไป ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย และผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัย มีดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยภายในประเทศ

สมบูรณ์ พุเต็มวงศ์ (2535 : บทความ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527- 2533 จำนวน 70 เรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบและจัดทำบรรณานุกรมวิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สามารถจัดแบ่งข้อค้นพบออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 เกี่ยวกับผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการประสานงาน มีความรู้ในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ควรยึด

หลักพรหมวิหารธรรม และสังคหวัตถุ หมวดที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการ หรือขั้นตอนในการบริหาร แต่ยังมีอุปสรรคด้านการขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน ขาดข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน และขาดงบประมาณสนับสนุน หมวดที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหาร การศึกษาส่วนใหญ่รับรู้ในบทบาทหน้าที่ทั้ง 6 งานโดยส่วนใหญ่เน้นไปทำงานวิชาการและบุคลากร หมวดที่ 4 เกี่ยวกับการบริหารงาน โดยคณะกรรมการ พบว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดได้ครบทุกหน้าที่ ส่วนคณะกรรมการศึกษาจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง และคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก หมวดที่ 5 เกี่ยวกับบริบทอื่น ๆ ได้แก่ พัฒนาการของการบริหารการศึกษา ทรัพยากร การบริหารการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของบิตามารดา หรือผู้ปกครองที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนปัจจัยเกี่ยวกับการตกต่ำชั้น ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสการได้เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รวมทั้งบทบาทของบุคลากรต่าง ๆ และได้จัดทำบรรณานุกรมใน 4 ลักษณะ คือ เรียงตามลำดับตัวอักษรชื่อผู้เขียนงานวิทยานิพนธ์ จัดจำแนกตามปีการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตาม ปี พ.ศ. และจำแนกตามหมวดหมู่งานวิทยานิพนธ์

✓ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2538 : 52 - 53) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา (ปีการศึกษา 2530 - 2535) โดยทำการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 141 เรื่อง โดยแยกเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็น 3 ประเภท ได้แก่ หน่วยงานประถมศึกษา หน่วยงานมัธยมศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ พบว่า การสังเคราะห์งานวิจัยระดับหน่วยงานประถมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย และเป็นการวิจัยในหน่วยงานระดับโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ส่วนมากเป็นแบบสอบถาม ระดับหน่วยงานมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงบรรยายทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในหน่วยงานระดับโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ส่วนมากเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ระดับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายทั้งหมด เป็นการวิจัยในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างหลากหลาย โดยเกี่ยวข้องกับสำนักงานศึกษาธิการระดับต่าง ๆ มากที่สุด เครื่องมือที่ใช้ส่วนมากเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

สมบุญ บุรศิริรักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตต้า จากงานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่าง ปีการศึกษา 2528- 2536 จำนวน 118 เรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาภาพรวมของงานวิจัย และประสิทธิภาพของงานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการเปรียบเทียบการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติ และศึกษาประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนว่าแตกต่างกันตามคุณลักษณะใด

ของงานวิจัยผลการวิจัย พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของปีการศึกษา 2535 เป็นงานวิจัยเชิงทดลองวิจัยวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 30 - 60 คน เวลาทดลองระหว่าง 30 นาที - 3 ชั่วโมง ศึกษาตัวแปรต้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้แบบทดสอบเก็บข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น ความยากง่าย และอำนาจจำแนก สถิติ พื้นฐาน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t - test มากที่สุด การวิจัยเปรียบเทียบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติ พบว่าการเรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประสิทธิภาพให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ และงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองยิ่งมาก จะให้ค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองน้อยกว่า

วลัยพร ศรีเชียงราย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2537-2539 โดยทำการวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 - 2539 โดยศึกษาจากประชากร ได้แก่ วิทยานิพนธ์ จำนวน 389 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ร้อยละ และพรรณวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า งานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย รองลงมา คือการวิจัยเชิงทดลอง ประเด็นที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางแก้ไขปัญหาดลอดจนการทดลองวิธีสอนแบบต่าง ๆ หรือทดลองการใช้สื่อประกอบการสอนหรือการสร้างเครื่องมือวัดผล อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นแบบสอบถาม และยังมีการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ ประกอบ เช่น ชุดการสอน แผนการสอน โปรแกรมการทดลองต่าง ๆ ให้ตรงกับจุดประสงค์ที่ศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่ใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ส่วนสถิติอ้างอิงมีการใช้อย่างกระจายในบางสาขาวิชาการนำเสนอข้อมูลส่วนใหญ่นำเสนอด้วยความเรียงประกอบตาราง และมีเพียงวิทยานิพนธ์ของนักศึกษสาขาวิชาการศึกษาการศึกษานอกระบบที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

กรมวิชาการ (2542 ข : 68 - 70) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา ที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2533 - 2541 โดยรวบรวมงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์ ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้จำแนกตามที่มาได้เป็น 4 ส่วน คือ เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการสำรวจรายชื่องานวิจัย ที่ศึกษาวิธีการเรียน วิธีการสอนและรูปแบบการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา จากห้องสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาบทคัดย่อของงานวิจัยที่คัดเลือกได้ว่ามีเนื้อหาเข้าเกณฑ์วิธีการเรียนวิธีการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาประเมินคุณภาพงานวิจัยและคัดเลือกลำมาสังเคราะห์เฉพาะงานวิจัยที่มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ใน

อันดับคะแนนไม่ต่ำกว่า B เท่านั้น ใช้แบบสรุปรายงานการวิจัย บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ของงานวิจัยที่คัดเลือกได้ พบว่า วิธีการสอนทั้ง 37 วิธี และรูปแบบการสอน 5 รูปแบบนี้ล้วนส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของผู้เรียน เพราะ ส่วนใหญ่นอกจากจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หรือสูงกว่าการสอนตามปกติแล้วยังทำให้กระบวนการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนสูงขึ้นหรือสูงกว่าการสอนตามปกติ

✓ ประยงค์ มาแสง (2543 : บทคัดย่อ) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประชากรเป็นงานวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ.2533 - 2543 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยประชุมคณะทำงาน สํารวจงานวิจัยจากห้องสมุด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และขอความอนุเคราะห์สํารวจงานวิจัยจากบุคคล โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สถาบันการศึกษา ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และอื่น ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่และบุคคลที่ได้สํารวจไว้ แล้วนำข้อมูลมาลงไว้ในแบบสรุปรายงานการวิจัย ประเมินผลงานวิจัยด้วยตนเองตามแบบประเมินงานวิจัย โดยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อคัดเลือกรายงานวิจัยนํางานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกมาทำการแยกประเภทและดำเนินการวิเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการและการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนงานวิจัยด้านการเรียนการสอนพบว่ามีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาการเรียนการสอน กลุ่มทักษะภาษาไทยและ คณิตศาสตร์ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาจริยศึกษา วิชาศิลปศึกษา วิชาลูกเสือ- ยุวกาชาด วิชาสังคมศึกษา การแนะแนว และให้คำปรึกษาหลักสูตรและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาการเด็ก

มาเรียม นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านหลักสูตร โดยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านหลักสูตรที่พิมพ์เผยแพร่เป็นภาษาไทย ได้แก่ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และผลงานวิจัยทางด้านหลักสูตรของนักวิชาการสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2530 - 2540 จำนวน 389 เรื่อง ใช้แนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Synthesis) แล้วนำมาสังเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา มีการจำแนกประเด็นในการสังเคราะห์ออกเป็นข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย ประเภทของงานวิจัย วิธีการวิจัย และผลของการวิจัย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มี 2 ชุดคือ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและแบบสรุปรายงานวิจัย ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาของนิสิตนักศึกษาที่ศึกษาในคณะครุศาสตร์และพบว่างานวิจัยทางหลักสูตรนั้นสามารถจัดออกได้เป็น 10 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การศึกษาปัญหาการใช้

หลักสูตรการศึกษาความต้องการการใช้หลักสูตร การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาแนวโน้มหลักสูตร และการศึกษาพัฒนาการหลักสูตร สำหรับวิธีที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา

✓ วรยุทธ นันทะเสน (2544 : บทคัดย่อ) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยทางการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระหว่างปี พ.ศ. 2531 - 2541 เพื่อศึกษาลักษณะและสังเคราะห์ผลการวิจัยทางการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นปริญาานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทจำนวน 87 เรื่องที่วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำการสังเคราะห์โดย ใช้ค่าสถิติร้อยละ และวิธีวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า วิธีการสอนที่ยึดแนวการสอนกระบวนการอ่านแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Model of Reading) กระบวนการอ่านจากบนลงล่าง (Top-Down Model of Reading) การใช้บทเรียนและแบบฝึกทักษะการอ่าน สำเร็จรูป โดยยึดแนวคิดทฤษฎี การเรียนภาษาด้วยตนเอง (Self-Instruction) ตามแนวการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) ส่งผลดี ต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ ของผู้เรียนในทุกด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

✓ วรพรรณ ทองเหมือน (2545 : 50) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยการนิเทศการศึกษา โดยสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในช่วงปี พ.ศ.2538 - 2544 ที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาสังเคราะห์ 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นิเทศ ทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ สภาพการจัดการนิเทศการศึกษาและสภาพปัญหาในการจัดการนิเทศการศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยจากหน่วยงานทางการศึกษารวม 106 เล่ม นำข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยบันทึกในแบบสังเคราะห์งานวิจัยการนิเทศการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปและสรุปบทคัดย่อที่ได้จากงานวิจัยบันทึกในแบบสังเคราะห์งานวิจัย ตอนที่ 2 ที่เป็นการสรุปลักษณะสาระสำคัญของการวิจัย การนิเทศการศึกษการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัยการนิเทศการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยต่างประเทศ

เรดฟิลด์ และรูสโซ (สรายุทธ์ เศรษฐจร. 2539 : 44 ; อ้างอิงจาก Redfield and Rousseau. 1981 : 237) ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมานสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองและกึ่งทดลอง ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้คำถามของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำนวนทั้งสิ้น 20 เรื่อง โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) คัดเลือกงานวิจัย 2) คำนวณค่า

ขนาดอิทธิพล 3) สรุปผลการสังเคราะห์ ซึ่งผลการสังเคราะห์สรุปได้ว่าการจะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสามารถทำได้โดย การใช้คำถามที่เป็นความรู้ระดับสูงขึ้นระหว่างที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน

สมิตเซนส์ และคนอื่น ๆ (กรมวิชาการ. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก Smidchens & others. 1983 : 485 - 493) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 134 เรื่องจากแหล่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจะต้องเป็นงานวิจัยเชิงทดลอง ตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ตัวแปรอิสระเป็นการสอนแบบต่าง ๆ โดยให้การสอนแบบเก่าเป็นกลุ่มควบคุมใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุมในการคำนวณขนาดอิทธิพลและทดสอบความมีนัยสำคัญด้วย t -test ได้ข้อค้นพบ คือค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลในเรื่องทัศนคติเท่ากับ .12

ฮัตตี, บิกส์ และเพอร์ดาเย (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2542 ; อ้างอิงจาก Hattie, Biggs and Purdie, 1996 : 99-136) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกทักษะการเขียน งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่มีการให้ตัวแปรจัดกระทำซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเรียนรู้ และมีค่าสถิติเพียงพอที่จะประมาณค่าขนาดอิทธิพลได้ โดยมีตัวแปรตามครอบคลุมผลการเรียนทักษะการเรียนรู้และผลด้านจิตพิสัย นักวิจัยค้นหางานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์โดยใช้ฐานข้อมูล ERIC ประกอบกับ Psychological Abstracts ในช่วงปี ค.ศ. 1983 - 1992 ได้รายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์รวม 51 เรื่อง งานวิจัยแต่ละเรื่องมีการทดสอบสมมุติฐานทาง เพื่อศึกษาอิทธิพลของโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้และให้ค่าขนาดอิทธิพลตั้งแต่ 1 - 25 ค่า รวมเป็นค่าขนาดอิทธิพลที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัย 270 ค่า นักวิจัย ใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยตามวิธีของ Hedges โดยคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและมีการปรับแก้ความลำเอียงจากนั้นทดสอบความแปรปรวนของค่าอิทธิพลด้วยค่าสถิติ Q เมื่อพบความแตกต่างจึงแยกสังเคราะห์งานวิจัยตามกลุ่มตัวแปร ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าผลการสังเคราะห์งานวิจัยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะถึงความสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้สำหรับกลุ่มนักเรียนระดับความสามารถต่ำที่อายุน้อย

ดิกสัน และคณะ (Dickson, et al. 1995 : Abstract) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการเรียบเรียงบทอ่าน และความสัมพันธ์ของลักษณะการเรียบเรียงบทอ่านที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านของผู้เรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษาที่มีความสามารถทางการอ่านในระดับสูงและต่ำ ผลของการวิจัยพบว่า ความเข้าใจในการอ่านของผู้เรียนไม่ว่าในระดับใด สามารถเพิ่มพูนได้จากลักษณะของการเรียบเรียงในบทอ่านความตระหนัก หรือการรับรู้ถึงลักษณะการเรียบเรียงในบทอ่านของผู้เรียน ยุทธวิธีในการเรียบเรียงของผู้เรียน โครงสร้างและการนำเสนอบทอ่านในลักษณะที่ปรากฏให้เห็นองค์ประกอบของบทอ่านอย่างชัดเจนเช่น

ชื่อเรื่อง ใจความหลักและการนำเสนอบทอ่านที่ไม่ปรากฏให้เห็นองค์ประกอบของบทอ่านอย่างชัดเจน เช่น การพรรณนา การลำดับความ

แวง และคนอื่น ๆ (Wang and others. 1993 : 249) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยกำหนดตัวแปรทางด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม โดยใช้วิธีสังเคราะห์ 3 วิธี การวิเคราะห์เนื้อหา สอบถามผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า ตัวแปรทางด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางบ้านจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าตัวแปรทางด้านชีวสังคม ด้านนโยบายของโรงเรียนและด้านการจัดองค์การ

มีฮานา (วรยุทธ์ นันทะเสน. 2544 : 63 ; อ้างอิงจาก Mehana. 1998 : 2539A) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 26 ชิ้น เกี่ยวกับอิทธิพลของการย้าย / เปลี่ยนโรงเรียน ที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลในการอ่านของนักเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1975 - 994 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลของการวิจัยพบว่าการย้าย / เปลี่ยนโรงเรียนบ่อยครั้งมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความด้อยสัมฤทธิ์ผลในการอ่านของนักเรียน 50 % ถึง 44 % เมื่อเทียบกับนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีการย้ายหรือเปลี่ยนโรงเรียน หรือมีการย้าย / เปลี่ยนโรงเรียนน้อยครั้งกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ ปรินทิพนิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในช่วง ปี พ.ศ. 2539 - 2547 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2547
2. เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับดังนี้
 - 2.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 การกำหนดประชากร
 - 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและแนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นสาระสำคัญของเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตลอดจนศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และการสังเคราะห์งานวิจัย

2. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ วิทยานิพนธ์ ปรินทิพนิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนิสิต นักศึกษา ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำการวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 - 2547 จำนวน 70 เรื่อง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่นำมาสังเคราะห์จำแนก
รายสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	22	31.43
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	17	24.28
3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	11	15.71
4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	10	14.29
5. มหาวิทยาลัยบูรพา	10	14.29
รวม	70	100

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและวิธีการสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย ที่มีหัวข้อต่าง ๆ สำหรับเป็นแนวทางในการบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ศึกษาตามเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 3 นำแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัยที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเครื่องมือแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัยที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ง) ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา เมื่อทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปใช้บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ต่อไป

แบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดสภาพทั่วไปของงานวิจัย ประกอบด้วย ชื่อ-สกุลผู้ทำวิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบัน สาขาของการศึกษา ปีการศึกษาที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมุติฐานการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบผลสรุปของการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สํารวจรายชื่องานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำการวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2547 จากเอกสารรวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จากการสืบค้นหัวข้อวิทยานิพนธ์จากฐานข้อมูลห้องสมุดของมหาวิทยาลัย และสืบค้นจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2547 ได้ จำนวน 70 เรื่อง
3. ศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ เพื่อบันทึกในแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย
4. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล ในแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย
5. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา
6. สังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้จากผลงานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการสังเคราะห์ 4 ด้าน ตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล ลงในแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 70 เรื่อง ที่ได้จากการบันทึกข้อมูล จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง แล้วสังเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ชื่อ-สกุลผู้ทำวิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบัน สาขาของการศึกษา ปีการศึกษาที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมุติฐานการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และสรุปเชิงบรรยายเป็นภาพรวม

ตอนที่ 2 สังเคราะห์ผลงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปภาพรวมตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดไว้ คือ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำการวิจัยในระหว่างปี พ.ศ.2539-2547 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อสรุปภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทำให้ทราบสภาพทั่วไป และข้อสรุปหรือภาพรวมของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปี พ.ศ.2539 - 2547 ใน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหการพัฒนาบุคลากร โดยเสนอผลการสังเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. สภาพการพัฒนาบุคลากร
2. หลักการพัฒนาบุคลากร
3. เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร
4. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย

สภาพทั่วไปของงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แสดงไว้ในภาคผนวก ข. ส่วนผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย สาขาของการศึกษา ระดับการศึกษา ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม สมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย แสดงไว้ในตาราง 3 – 15 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสาขาของการศึกษา

สาขาของการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารการศึกษา	55	78.57
2. การศึกษาผู้ใหญ่	3	4.29
3. อุตสาหกรรมศึกษา	2	2.85
4. พลศึกษา	2	2.85
5. ศิลปศึกษา	1	1.43
6. เทคโนโลยีการศึกษา	1	1.43
7. เศรษฐศาสตร์การศึกษา	1	1.43
8. ประถมศึกษา	1	1.43
9. การวัดผลการศึกษา	1	1.43
10. ธุรกิจศึกษา	1	1.43
11. นิเทศการศึกษา และพัฒนาหลักสูตร	1	1.43
12. การสอนสังคมศึกษา	1	1.43
รวม	70	100.00

ตาราง 3 แสดงว่า เมื่อจำแนกงานวิจัยตามสาขาของการศึกษา พบว่า สาขาการบริหารการศึกษา มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวน 55 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 78.57 รองลงมาคือ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.29 สาขาอุตสาหกรรมศึกษา และพลศึกษา จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.85 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปริญญาการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ศีษศาสตรมหาบัณฑิต	58	82.86
2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต	11	15.71
3. เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต	1	1.43
รวม	70	100.00

ตาราง 4 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวน 58 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 82.86 รองลงมาคือ ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 11 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.71 และ ปริญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย

	ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1.	พ.ศ. 2539	13	18.57
2.	พ.ศ. 2540	8	11.43
3.	พ.ศ. 2541	10	14.28
4.	พ.ศ. 2542	21	30.00
5.	พ.ศ. 2543	3	4.29
6.	พ.ศ. 2544	3	4.29
7.	พ.ศ. 2545	3	4.29
8.	พ.ศ. 2546	7	10.00
9.	พ.ศ. 2547	2	2.85
	รวม	70	100

ตาราง 5 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย พบว่า พ.ศ. 2542 มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ พ.ศ. 2539 จำนวน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.57 และพ.ศ. 2541 จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม
ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาพการพัฒนาบุคลากร	40	25.00
2. หลักการพัฒนาบุคลากร	11	6.88
3. เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร	33	20.62
4. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร	28	17.50
รวม	112	70.00

ตาราง 6 เมื่อศึกษางานวิจัยตามขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ศึกษาในด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดจำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ศึกษาในด้านเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร จำนวน 33 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.62 ศึกษาในด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร จำนวน 28 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.50 ศึกษาในด้านหลักการพัฒนาบุคลากร จำนวน 11 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.88 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของจำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 100 คน	19	27.14
2. 100 – 199 คน	5	7.14
3. 200 – 299 คน	14	20.00
4. 300 – 399 คน	17	24.29
5. 400 – 499 คน	10	14.29
6. 500 คน ขึ้นไป	5	7.14
รวม	70	100.00

ตาราง 7 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามจำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ที่งานวิจัยใช้ในการศึกษา พบว่า งานวิจัยใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาดำกว่า 100 คน มากที่สุดจำนวน 19 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.14 รองลงมาคือ ใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ระหว่าง 300 – 399 คน จำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 24.29 และใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ระหว่าง 200 – 299 คน จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	20	28.57
2. ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	50	71.29
รวม	70	100.00
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง		
2.1 แบบง่าย (Simple Random Sampling)	14	19.60
2.2 แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)	19	26.60
2.3 แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)	17	23.80
รวม	50	70.00

ตาราง 8 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 71.29 และมีการวิจัยที่ใช้ประชากรจำนวน 20 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 28.57 เมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ถึงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น มากที่สุดจำนวน 19 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 26.60 รองลงมาคือ ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 23.80 และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 19.60 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ระบุตัวแปรอิสระ	21	30.00
2. ระบุตัวแปรอิสระ	49	70.00
รวม	70	100.00
ระบุตัวแปรอิสระ จำแนกได้เป็น		
2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร	42	35.86
2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของครู - อาจารย์	20	17.07
2.3 ลักษณะโรงเรียน	20	17.07
รวม	82	70.00

ตาราง 9 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามตัวแปรอิสระ พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ระบุตัวแปรอิสระ จำนวน 49 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 70.00 และมีการวิจัยที่ไม่ระบุตัวแปรอิสระ จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุตัวแปรอิสระ พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร มากที่สุดจำนวน 42 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 35.86 และมีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของครู – อาจารย์ เท่ากับ งานวิจัยที่เลือกศึกษาลักษณะโรงเรียน คือมี จำนวน 20 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.07 เท่ากัน

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของตัวแปรตามที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตัวแปรตาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ระบุตัวแปรตาม	21	30.00
2. ระบุตัวแปรตาม	49	70.00
รวม	70	100.00
ระบุตัวแปรตาม จำแนกประเภทได้เป็น		
2.1 ความต้องการพัฒนาบุคลากร	34	48.57
2.2 เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร	1	1.43
2.3 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร	14	20.00
รวม	49	70.00

ตาราง 10 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามตัวแปรตาม พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ระบุตัวแปรตาม จำนวน 49 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 70.00 และมีการวิจัยที่ไม่ระบุตัวแปรตาม จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุตัวแปรตาม พบว่า มีงานวิจัยที่เลือกศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด จำนวน 34 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือ งานวิจัยที่เลือกศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.00 และงานวิจัยที่เลือกศึกษาเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของลักษณะการกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สมมติฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ระบุสมมติฐาน	25	35.71
2. ระบุสมมติฐาน	45	64.29
รวม	70	100.00
ระบุตัวสมมติฐาน จำแนกประเภทได้เป็น		
2.1 สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง	36	56.00
2.2 สมมติฐานแบบมีทิศทาง	9	14.00
รวม	45	70.00

ตาราง 11 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามลักษณะการกำหนดสมมติฐาน พบว่า มีการวิจัยที่ระบุสมมติฐาน จำนวน 45 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.29 และมีการวิจัยที่ไม่ระบุสมมติฐาน จำนวน 25 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 35.71 และเมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุสมมติฐาน พบว่า มีงานวิจัย ที่กำหนดสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง จำนวน 36 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 56.00 และ มีงานวิจัยที่กำหนดสมมติฐานแบบมีทิศทาง จำนวน 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.00

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบสังเกต	7	2.66
2. แบบสัมภาษณ์	14	5.33
3. แบบสอบถาม	54	20.54
4. แบบวัดเจตคติ	5	1.91
5. แบบสำรวจ	23	8.75
6. แบบตรวจสอบรายการ	54	20.54
7. คำถามปลายเปิด	27	10.27
รวม	184	70.00

ตาราง 12 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า งานวิจัยใช้แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบรายการ มากที่สุด จำนวน 54 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.54 เท่ากัน รองลงมาคือ คำถามปลายเปิด จำนวน 27 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 10.27 และแบบสำรวจ จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความเที่ยงตรง (Validity)	70	29.70
2. ความเชื่อมั่น (Reliability)	60	25.45
3. ความยากง่าย (P)	8	3.40
4. อำนาจจำแนก (r)	27	11.45
รวม	165	70.00

ตาราง 13 เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า งานวิจัยใช้ค่าความเที่ยงตรงมากที่สุด จำนวน 70 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29.70 รองลงมาคือ ค่าความเชื่อมั่น จำนวน 60 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.45 และค่าอำนาจจำแนก จำนวน 27 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.45 ตามลำดับ

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย

สถิติพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ร้อยละ (Percent)	69	25.16
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)	60	21.88
3. มัธยฐาน (Medium)	1	0.36
4. พิสัย (Range)	1	0.36
5. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	60	21.88
6. ค่าความเบี่ยงเบนแบบควอไทล์	1	0.36
รวม	192	70.00

ตาราง 14 เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยใช้ ร้อยละ มากที่สุด จำนวน 69 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.16 รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน 60 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 21.88 เท่ากัน

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถิติอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย

สถิติอ้างอิง	จำนวน	ร้อยละ
1. เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t-test)	23	28.24
2. ไค-สแควร์ (χ^2 -test)	3	3.68
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)	26	31.93
4. สหสัมพันธ์ (Correlation)	5	6.15
รวม	57	70.00

ตาราง 15 เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามสถิติอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวน มากที่สุด จำนวน 26 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 31.93 รองลงมาคือ เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 28.24 และใช้สหสัมพันธ์ จำนวน 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ด้าน ตามขอบเขตของเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

1. สภาพการพัฒนาบุคลากร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ องค์การนั้นย่อมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่บุคลากร ในองค์การจะต้องได้รับการเรียนรู้ และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานในองค์การ หรืองานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 95 ; อาทิตย์ ดวงวงษา. 2542 : 102)

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพลดความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ข้อผิดพลาดลดลง ลดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน แบบลองผิดลองถูก และบุคลากรจะรับรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (เข้มทอง แสง. 2542 : 90 ; ฉลอง ฆารเลิศ. 2542 : 103)

บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง วิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น และได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง โดยมีเป้าหมายให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปี เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ ยิ่งองค์การมีขนาดใหญ่ ยิ่งต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น อันจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงาน ได้รับทราบความเคลื่อนไหว ตลอดจนระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ร่วมกัน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานและเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานในหน้าที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (อาทิตย์ ดวงวงษา. 2542 : 102 ; นาริรัตน์ ตั้งสกุล. 2542 : 94 ; วิสูตร เกษมสุข. 2539 : 116 ; จิตติพงษ์ มัธยม. 2546 : บทคัดย่อ ; นาริรัตน์ ตั้งสกุล. 2542 : 94 ; วิสูตร เกษมสุข. 2539 : 116 ; จิตติพงษ์ มัธยม. 2546 : บทคัดย่อ ; ฉลอง ฆารเลิศ. 2542 : 102)

ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนตามแทบไม่ทัน เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการเรียนการสอน ว่าจะมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ครูยังมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะด้านการสอนใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในอันที่จะส่งผลให้การเรียนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มรกต อิศรานุวัฒน์. 2541 : 76 ; อุไรพร พานิชกุล. 2539 : 115 ; ศุภกาญจน์ ดันดีกัลยากร. 2545 : 88 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 90 ; สุพจน์ เต็มแถม. 2541 : 98 ; ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : บทคัดย่อ ; จิตรา ศาสนัส. 2542 : 61 ; มาโนช โกมลวานิช. 2541 : 137 ; วีระศักดิ์ อุบลรัตน์. 2543 : 59 ; สมพร เสวีวัลลพ. 2546 : 46 ; สุธาสนี สุทธิสุนทร. 2546 : บทคัดย่อ ; พูลสวัสดิ์ รัตนา. 2547 : บทคัดย่อ ; สุภีร์ สีพาย.;ฉลอง ฆารเลิศ. 2547 : บทคัดย่อ)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จิตติพงษ์ มัธยม. 2546 : บทคัดย่อ ; วศิน ศรีโพธิ์. 2546 : บทคัดย่อ ; พูลสวัสดิ์ รัตนา. 2546 : บทคัดย่อ)

2. หลักการพัฒนาพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากร มีหลักการคือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง มีการวางแผนล่วงหน้าชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน และมุ่งพัฒนาบุคลากรทุกคน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่วางไว้ และนำผลการประเมินแจ้งที่ประชุมครูทราบ มีการกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากรในแผนนั้นมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ ทั้งโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : 109-110 ; ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : ก ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 150 –151 ; สมพร เสวีวัลลพ. 2539 : 112)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยหาความจำเป็นในการพัฒนา มีการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนด วัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการประชุมหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย เพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากร กำหนดนโยบาย จุดประสงค์ ดำเนินการ พัฒนาบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ (สุรรัตน์ เอี่ยมกุล.

2542 : บทคัดย่อ ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : บทคัดย่อ ; อำนาจ ศรีแสง. 2541 : บทคัดย่อ ; สมพร เสวีวัลลพ. 2542 : บทคัดย่อ)

ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำเป็นโครงการ ในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากร โดยทั่วถึงทุกคน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละวิธี โดยกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการตามความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล มีการนำเสนอโครงการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการ ก่อนที่จะดำเนินการ โดย มุ่งที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : บทคัดย่อ ; จำลอง เจริญเกษ. 2541 : บทคัดย่อ)

ด้านการนำแผนพัฒนาไปใช้ พบว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะจัดกิจกรรมในหลายรูปแบบ ตามขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรควรคัดเลือก หรือสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เข้ารับการพัฒนา เพราะจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีการพัฒนาตามเป้าประสงค์ ได้มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีความเหมาะสม การดำเนินการพัฒนาบุคลากรหลายกิจกรรม นำไปสู่จุดหมายตามความต้องการของหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ใช้มากที่สุดคือ การอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม (จำลอง เจริญเกษ. 2541 : บทคัดย่อ ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 157 ; สมพร เสวีวัลลพ. 2539 : 113 ; อำนาจ ศรีแสง. 2541 : 151)

ด้านการประเมินผล ส่วนใหญ่จะประเมินช่วงหลังเสร็จสิ้นแผนงาน ส่วนการประเมินผลระหว่างดำเนินการนั้น มีเพียงบางส่วน ควรเพิ่มการประเมินในช่วงนี้ให้มากขึ้น จะช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของงาน ช่วยควบคุมคุณภาพของงาน ช่วยให้ทราบปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา ให้การดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย ให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การประเมินผลส่วนใหญ่จัดทำเป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกข้อมูล โดยคำนึงถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนและผลผลิตจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ ในการดำเนินการประเมินผลนั้นควรดำเนินการตั้งแต่เมื่อสร้างแผนงาน เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ ประเมินระหว่างดำเนินการพัฒนาโดยประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้ทราบปัญหาและอุปสรรคการแก้ไขและผลการแก้ไขเป็นอย่างไร ประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาเป็นการประเมินสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อทราบผลการพัฒนาและประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการไประยะหนึ่งแล้ว เป็นการประเมินติดตามและประเมินผลกระทบ สำหรับผู้บริหาร

จะมีการกำหนดแผนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี (อำนาจ ศรีแสง. 2541 : บทคัดย่อ ; จำลอง เจริญเกษ. 2541 : บทคัดย่อ ; (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 199-201 ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 157 ; สมพร เสวีวัลลภ. 2539 : 113)

3. เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ หลากหลายวิธี ที่ให้เลือกใช้ตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ และการลาศึกษาต่อ ซึ่งสามารถสรุปผล จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

3.1 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมใช้มากที่สุดและเป็นที่ยอมรับว่า เป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากร ประสบความสำเร็จอย่างมาก (บัญญัติ โพธิ์เสนา. 2542 : 124 ; เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. 2542 : 40 ; อำนาจ สีแสง. 42 : บทคัดย่อ ; กษมา แพร์ภิญโญ. 2546 : 90 ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : 92) นอกจากนั้น การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ตามความถนัด และเพิ่มความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา เพื่อจะได้ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (อาทิตย์ จวงวงษา. 2542 : 104 ; บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์. 2542 : 91) การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรมก่อนการทำงาน หรือก่อนเปิดภาคเรียน กิจกรรมที่สามารถจัดได้ในการฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศให้ครูเข้าใจนโยบายของโรงเรียน การแนะนำงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน เมื่อจัดฝึกอบรมก่อนการทำงานแล้ว ควรจัดฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา วิธีการที่ใช้อาจทำได้โดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกหรือครูในโรงเรียนที่มีความสามารถเป็นวิทยากรในการบรรยาย อภิปราย สาธิต ระดมความคิดเป็นต้น และสิ่งที่ควรดำเนินการภายหลังการอบรมคือ การประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการจัดฝึกอบรม รวมทั้งส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร (วิสูตร เกษมสุข. 2539 : 117 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 86 ; แฉวทอง มาตยะโค. 2542 : 98)

ผู้บริหารจะพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นและเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะจัดฝึกอบรมเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดีในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย จากการลองผิด ลองถูก และลดเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมส่วนมากใช้ การบรรยาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และมีการซักถามหลัง การ

บรรยาย ความต้องการสูงสุดของการฝึกอบรม คือ ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานระหว่างการฝึกอบรม (วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 142 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 104 ; ชรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 131 ; ประเทือง สภาพักตร์. 2540 : 128 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 155 ; ณนพพล เสนาะดนตรี. 2542 : 102 ; บัญญัติ โพธิ์เสนา. 2542 : 124)

3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เลือกใช้ในลำดับมากวิธีหนึ่ง (งามนิต อ่อนมิ่ง. 2539 : บทคัดย่อ ชวน เกลิมโณม. 2545 : บทคัดย่อ) สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก แต่มีการดำเนินการเหมือนกัน คือ ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อมีหน่วยงานต้นสังกัดจัดดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเข้าร่วมประชุม ตามความสมัครใจและเลือกหัวข้อเรื่องที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกที่มีปัญหา ร่วมกัน ในระหว่างการประชุมสมาชิกมีโอกาสได้แลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวความคิดร่วมกัน แก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งจากการปฏิบัติงาน สมาชิกมีโอกาสได้เรียนรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชรรค์ชัย อ่อนมี. 2539:132; วรชัย บัวภาเรือง. 2544 : 142 ; วินัย ดอนโคตรจันทร์. 2542 : 110 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 :168 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 :105 ; ประเทือง สภาพักตร์. 2540 : 130 ; ณนพพล เสนาะดนตรี. 2542 : 103 ; ตระกูล กาชัย. 2542 : 76)

3.3 การสัมมนา

การสัมมนาพบว่า บุคลากรมีความต้องการเข้าร่วมสัมมนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการสัมมนาเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านการศึกษา เนื้อหา และทฤษฎี ผลการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาเป็นกิจกรรมที่นิยมจัดกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในหน่วยงานราชการและหน่วยงานธุรกิจเอกชน ซึ่งบุคลากรนิยมที่จะเข้าร่วมสัมมนากันมาก (วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 143 ; วินัย ดอนโคตรจันทร์. 2542 : 111 ; ประเทือง สภาพักตร์. 2540 : 130) การดำเนินการส่วนใหญ่จัดส่งครูไปเข้าร่วมกิจกรรม กับสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานภายนอก ที่มีโครงการสัมมนา วัตถุประสงค์ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการแก้ปัญหา มีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้กับสมาชิก (ชรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 131 ; ตระกูล กาชัย. 2542 : 66) สมาชิกทุกคนได้ประสานความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้รับรู้ต่างปัญหาๆ ในองค์การร่วมกัน

และได้แนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 97 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 167 ; อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 154 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 10 ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : 93)

3.4 การศึกษาดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน จะทำให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์และเจตคติในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย นอกจากนี้ยังได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทำงาน ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างการปฏิบัติงานที่อาจนำมาประยุกต์ใช้ หรือนำมาปรับปรุงใช้ในองค์การ (วิสูตร เกษมสุข. 2539 : 118 ; ตระกูล กาชัย. 2542 : 78) ควรมีการมอบหมายให้ศึกษาดูงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และหน่วยงานตรงตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะศึกษา ดูงาน เมื่อกลับมาแล้วสามารถที่จะนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตามสภาพจริง (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 78 ; ณนพพล เสนาะดนตรี. 2542 : 103) สำหรับสถานที่ดูงานในประเทศ คือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่มีผลงานดีเด่นและแหล่งโบราณสถานต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้เปรียบเทียบผลงานของตนเองที่ได้ปฏิบัติผ่านมา (จำลอง เจริญเกษ . 2542 : 93 ; อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 158 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 167 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 104) ครูผู้สอนมีความต้องการศึกษาดูงานอยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหาร โดยมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรจัดให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น และศึกษาการทำงานของบุคลากร (ประเทือง สมาพัทธ์. 2540 : 128 ; ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 97) การศึกษาดูงานจะประสบความสำเร็จสูง ควรมีการสรุปจุดประสงค์และสิ่งที่ได้จากสถานที่นั้น ๆ มีการประเมินผลและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้ไปวางแผนพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบต่อไป (ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 136 ; วินัย ดอนโคตรจันทร์ 42 : 111 ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : 140-141)

3.5 การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ

การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เพราะเห็นว่าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน อาจทำได้โดย การศึกษาเอกสารข่าวสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน หรือผู้บริหาร แนะนำ สอนงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตามความเหมาะสม (ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : บทคัดย่อ ; อำนาง ศรีแสง. 2541 : บทคัดย่อ ; กษมา แพร์ภิญโญ. 2546 : 90) วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เป็นวิธีการ ที่ สะดวก ประหยัด เหมาะ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และ บุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์ เมื่อได้รับคำแนะนำ จากผู้

บริหาร จะทำให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ และทักษะมากขึ้น และนำความรู้ ความสามารถ ไปปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บุคลากรเองเกิดความพึงพอใจ มีความขวัญกำลังใจดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้มีความคิดที่จะปรับปรุง พัฒนางาน ทั้งยังเป็นการเสริมเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ยิ่งขึ้น (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 78-79 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 87) นอกจากนี้ผู้บริหารควรชี้แนะ สอนงาน โดยชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่าง ๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเกิดแนวคิดใหม่ ๆ มีทัศนคติที่กว้างไกล และรู้งานลึกซึ้งมากขึ้น ส่วนเวลาที่ใช้ในการสอนงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวัน เวลา ในการดำเนินการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเห็นสมควร (ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 134 ; อาภา เพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 162 ; ณนพพล เสนาะดนตรี. 2542 : 103 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 168 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 45 : 105 ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : 93)

3.6 การลาศึกษาต่อ

การลาศึกษาต่อ เป็นวิธีการที่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อตาม ความต้องการของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าการส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจจะมีผลกระทบต่อการ เรียนการสอน ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร (ตระกูล กาชัย. 2542 : 78 ; วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 146 ; ประเทือง สุภาพักตร์. 2540 : 128)

ถึงแม้จะมีการให้ความสำคัญกับการดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้วยการ ให้โอกาสลาศึกษาต่อ แต่บุคลากรไม่นิยมการลาศึกษาต่อถึงแม้ว่าจะสามารถศึกษาต่อภาคสมทบ ได้ก็ตาม สำหรับภาคสมทบบุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานในเวลาราชการได้ตามปกติ ไม่ส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่อย่างใด เนื่องจากการลาศึกษาต่อ ต้องใช้เวลานาน และเงิน ทุนค่อนข้างสูง (แถวทอง มาดยะโค. 2542 : 99 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; ฉลอง ชมารเลิศ. 2542 : 160) การที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต่อเพิ่มเติม จะเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้รับ ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ของโลก มีการพัฒนาทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ภายหลัง จะได้กลับมาเผยแพร่วิทยาการความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กร (ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 136 ; สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 79 ; บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ. 2542 : 91 ; อาทิตย์ ดวงวงษา. 2542 : 103 ; วิสูตร เกษมสุข. 2539 : 118 ; สมพร เพ็ญเสถียม. 2546 : 74) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่ตนเองสนใจด้วยการสอบคัดเลือก เวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อส่วนมากใช้เวลานานกว่าเวลาราชการ ระดับการศึกษาต่อจะศึกษาต่อใน ระดับปริญญาโท มากที่สุด (ณนพพล เสนาะดนตรี. 2542 : 103 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 86) สาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการให้ศึกษาต่อได้แก่ การสอนภาษาอังกฤษ การสอนคณิตศาสตร์ การสอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา (อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 105 ; อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 154 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 167) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน

มีความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง เพิ่มวุฒิการศึกษา แสวงหาประสบการณ์ นำความรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ (สมพร เพ็ญเสถียร. 2546 : 46)

4. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มักจะพบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ที่ทำให้การดำเนินการไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถสรุปผล จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยแยกเป็น ปัญหาในขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร และเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีปัญหาต่างๆ หลายประการ อาทิเช่น ปัญหาเกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ปัญหาขาดผู้มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวถึงปัญหาด้านขั้นตอนการพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาในขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นและขั้นตอนศึกษาหาข้อเท็จจริง สาเหตุของปัญหาคือ ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูล และระบบสารสนเทศ ไม่เป็นปัจจุบัน (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 202 ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 153 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. บทคัดย่อ) แนวทางการแก้ไขปัญหาคือปรับปรุงระบบสารสนเทศของสำนักงาน โดยจัดเป็นศูนย์สารสนเทศของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 153 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ)

ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาเกิดจากขาดงบประมาณ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผนและนโยบายในการจัดทำแผน ไม่มีการเตรียมบุคลากรที่มีหน้าที่ดังกล่าวให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผน (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 202 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 153) แนวทางการแก้ไขปัญหาคือแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 203 ; สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 153 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ)

ขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาเกิดจากแผนพัฒนาบุคลากรที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ หรือหมุนเวียนตำแหน่ง บุคลากรไม่ยอมรับงานใหม่อาจแสดงปฏิกิริยาได้หลายอย่าง เช่น หลีกเลี่ยงไม่เข้ากลุ่ม ไม่ให้ความร่วมมือรวมกลุ่มต่อต้าน บุคลากรขาดความพร้อมหรือไม่ให้ความสนใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่สนับสนุน

ด้านทรัพยากรและที่สำคัญ คือ ขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรม ซึ่งเกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานราชการ (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 203 ; สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 153)

แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ใช้วิธีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ การดำเนินงานแต่ละกิจกรรมควรใช้มาตรการประหยัด และเลือกกิจกรรมที่จัดแล้วให้ผลคุ้มค่ามากที่สุด (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 203 ; สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 154 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ ; ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : 114)

ขั้นตอนการประเมินผล ปัญหาเกิดจากการขาดงบประมาณ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในด้านการประเมินผล ขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ ไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน (ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 204 ; สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 155 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ) แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว และมีความสนใจในด้านนี้ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล และควรมีการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ในระหว่าง การฝึกอบรม ภายหลังการอบรมประเมินผลที่เกิดกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่ม และผลที่เกิด แก่หน่วยงานโดยส่วนรวม สำหรับผู้ผ่านการพัฒนาแล้ว ควรมีการติดตามผลว่าได้นำความรู้หรือ ทักษะใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ อาจทำได้โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ติดตามผล และให้การ สนับสนุน (สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. 2542 : 155 ; ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. 2540 : 204 ; นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544 : บทคัดย่อ ; ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : 114)

4.2 ปัญหาด้านเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ หลากหลายวิธีที่ให้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในแต่ละวิธีก็จะพบปัญหาที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถสรุปผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม การประชุมเข้าปฏิบัติการ การสัมมนา พบว่า ไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ ขาดการสำรวจข้อมูลหาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร ขาดการวางแผน บางแห่งมีการดำเนินการตามกระบวนการ แต่บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำให้ไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้ความสนใจ เมื่อดำเนินการ จัดประชุม ฝึกอบรม หรือสัมมนา บุคลากรไม่ให้ความสนใจ ประกอบกับวิทยาการขาด ความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบไม่เพียงพอ และที่สำคัญ งบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งการจัดหาสถานที่ที่ไม่เหมาะสม บรรยากาศของสถานที่ไม่จูงใจให้ เกิดความกระตือรือร้น ทำให้ไม่มีสมาธิในการอบรม และถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ จะทำให้

บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงพัฒนางาน เมื่อไม่มีการติดตามประเมินผลบุคลากรจึงเกิดความเฉื่อยชาและกลับไปปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน หรืออาจเป็นที่ตัวบุคลากรเอง ที่ไม่ยอมปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 74 ; ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : 114 ; อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 153 ; วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 124 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 104 ; จำลอง เจริญเกษ. 2542 : 92 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; อนุพล เสนาะดนตรี. 2542 : 104 ; งามนิต อ่อนมิ่ง. 2539 บทคัดย่อ ; ชวน เจริญโณม : บทคัดย่อ ; จำลอง ภู่อ่าง. 2542 : 139 ; บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ. 2542 : 91)

แนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าควรมีการสำรวจความต้องการก่อนจัดการฝึกอบรม เพื่อจะได้ นำข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรไปใช้ในการวางแผน การฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องตามความต้องการที่แท้จริง บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความสนใจ มีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในกิจกรรมฝึกอบรม เกิดความพึงพอใจได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน คือ ขาดงบประมาณ ผู้บริหารต้องรู้จักใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนแสวงหาแหล่งทรัพยากรมาสนับสนุนในการดำเนินงาน (สมพร เสวีวัลลพ. 2539 : 114 ; สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2540 : 77)

ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน ปัญหาของการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนไม่มีการสำรวจปัญหาความต้องการของบุคคลและขององค์กร การขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ขาดการประสานงานที่ดี หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานภายนอกองค์กร รวมทั้งค่าใช้จ่ายสูงและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 75 ; อนุพล เสนาะดนตรี. 2541 : 104 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 104 ; วรชัย บัวภาเรือง. 2421 : 46 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 91 ; จำลอง เจริญเกษ. 2541 : 93 ; ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : 114 ; ตระกูล กาชัย. 2542 : 80 ; จำลอง ภู่อ่าง. 2542 : 140) บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ส่วนใหญ่จะต่างคนต่างดู บุคลากรไม่สามารถหาความรู้จากแหล่งใด (อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 158) ก่อนการเดินทางไปศึกษาดูงานควรมีการวางแผน มีการแบ่งกลุ่มไปศึกษาและกลับมาประเมินผลร่วมกัน อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ นำผลการประเมิน ที่ได้ไปวางแผนพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบต่อไป (ขรรค์ชัย อ่อนมิ่ง. 2539 : 136 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 171 อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 158 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; เจริญ จำรัสกล. 2542 : 103)

แนวทางการแก้ไข ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่า ควรมีการมอบหมายให้ศึกษาดูงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานตรงตามวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการศึกษาดูงาน เมื่อกลับมาแล้วสามารถนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้จริง (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 78 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; เจริญ จำรัสกลาง. 2542 : 103)

ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาเกิดจากไม่มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทักษะของบุคลากรการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ผู้บริหารไม่แจกแจงรายละเอียด การปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่ ซึ่งขาดประสบการณ์ ขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดการควบคุม นิเทศติดตาม บุคลากรขาดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการปรับปรุงงาน การประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานไม่ดีพอ เอกสารคู่มือการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน และการทดแทนการทำงาน (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2540 : 76 ; ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 132 ; อนุพล เสนาะดนตรี. 2541 : 104 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 105 ; วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 144 ; อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 161 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 91 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 168 ; จำลอง เจริญเกษ. 2541 : 92 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180)

แนวทางการแก้ไขปัญหา การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นจึงควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บุคลากรเองก็เกิดความพึงพอใจมีขวัญกำลังใจดี มีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงาน ทำให้มีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนางาน ทั้งยังเป็นการเสริมเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำเร็จ พันธุ์ผัก. 2541 : 79 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 168 ; จำลอง เจริญเกษ. 2541 : 92 ; พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180)

ปัญหาเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง การที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรหาทางส่งเสริมให้ครู – อาจารย์ได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่ให้ความสนใจที่จะศึกษาต่อ (อาภาเพ็ญ ไทยทอง. 2540 : 160 ; ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 136) ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นสอดคล้องกันว่า การลาศึกษาต่ออาจทำให้ขาดอัตรากำลังคนหรือกระทบกระเทือนการเรียนการสอน เพราะการศึกษาคือต้องใช้เวลาไม่น้อย 2 ปี ครูที่สอนวิชาเดียวกันก็ต้องรับภาระคาบที่สอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดกลาง หรือขนาดเล็กที่มีครูน้อย หากศึกษาต่อ

จะเป็นภาระแก่ครูผู้สอนประจำเป็นอย่างมาก บุคลากรไม่มีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ เนื่องจากต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากกลับจากการศึกษาต่อ รวมทั้งสาขาวิชาที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการขององค์การ (เจริญ จำรัสกลาง. 2542 : 103 ; วรชัย บัวภาเรือง. 2542 : 146 ; จำลอง ภู่อ่าง. 2542 : 93 ; ณนพพล เสนาเดตนตรี. 2542 : 104 ; รัชวิทย์ ชาญศรี. 2539 : 167 ; ตระกูล กาชัย. 2542 : 80 ; สำเริง พันธุ์ผัก. 2541 : 75 ; อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 105 ; เข้มทอง แสง. 2544 : 91 ; ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 136 พิจิตร ราชบุตร. 2542 : 180 ; ชวน เฉลิมโฉม. 2545 : บทคัดย่อ)

แนวทางการแก้ไขปัญหา ควรประสานความร่วมมือกับสถาบันทางการเงินในจังหวัด เช่น ธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ครู เพื่อหาเงินทุนให้แก่บุคลากรที่ประสงค์จะศึกษาต่อ สามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้ในการศึกษาต่อได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มากยิ่งขึ้น เพราะจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ (อนันต์ กะสิรักษ์. 2545 : 103 ; สมพร เพ็ญเสงี่ยม. 2546 : 74) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ลาศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการจึงไม่กระทบกระเทือนการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้ข้อสรุปหรือภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำการวิจัย ในระหว่างปี พ.ศ.2539-2547 โดยตั้งความมุ่งหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ทำการวิจัย ในระหว่างปี พ.ศ.2539-2547
2. เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัย กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในครั้งนี้ไว้ 4 ด้าน คือ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร
2. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ เป็น ปรินูญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิต นักศึกษา ระดับมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยของรัฐที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เฉพาะฉบับภาษาไทย ซึ่งทำการวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2539 – 2547 จำนวน 70 เรื่อง โดยการสืบค้นจากฐานข้อมูลห้องสมุดมหาวิทยาลัย และสืบค้นจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของงานวิจัยแต่ละเรื่องจากแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัยทั้งหมด และทำการสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปในภาพรวมของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดสภาพทั่วไปของงานวิจัย ประกอบด้วย ชื่อ-สกุลผู้ทำวิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบัน สาขาของการศึกษา ปีการศึกษาที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมุติฐานการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบผลสรุปของการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจรายชื่องานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำการวิจัยระหว่าง ปี พ.ศ. 2539-2547 จากเอกสารรวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จากการสืบค้นหัวข้อวิทยานิพนธ์จากฐานข้อมูลห้องสมุด ของมหาวิทยาลัย และสืบค้นจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากห้องสมุดมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัย รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ทำวิจัยระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 - 2547 ได้ จำนวน 70 เรื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลลงในแบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 70 เรื่อง ที่ได้จากการบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง แล้วสังเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ชื่อ-สกุลผู้ทำวิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบัน สาขาของการศึกษา ปีการศึกษาที่ทำการวิจัย ประเภทของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมุติฐานการวิจัย ประเภท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และสรุปเชิงบรรยายเป็นภาพรวม

ตอนที่ 2 สังเคราะห์ผลงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปภาพรวมตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดไว้ คือ สภาพการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามสาขาของการศึกษา พบว่า สาขาการบริหารการศึกษา มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ และสาขา อุตสาหกรรมศึกษา ตามลำดับ
2. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามปริญญาการศึกษา พบว่า ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ตามลำดับ
3. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย พบว่า พ.ศ. 2542 มีการทำวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ พ.ศ. 2539 และพ.ศ. 2541 ตามลำดับ
4. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามประเภทของงานวิจัย พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งวิจัยในด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ มุ่งวิจัยในด้านปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร มุ่งวิจัยในด้านเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร และมุ่งวิจัยในด้านหลักการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ
5. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามจำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ที่งานวิจัยใช้ในการศึกษา พบว่า งานวิจัยใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาน้อยกว่า 100 คน มากที่สุด รองลงมาคือ ใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ระหว่าง 300 – 399 คน และ ใช้จำนวนประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ระหว่าง 200 – 299 คน ตามลำดับ
6. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามลักษณะการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง และมีการวิจัยที่ใช้ประชากร และเมื่อพิจารณา เฉพาะงานวิจัยที่ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ถึงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มาก ที่สุด รองลงมาคือ ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามลำดับ

7. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามตัวแปรอิสระ พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ระบุตัวแปรอิสระ และมีการวิจัยที่ไม่ระบุตัวแปรอิสระ และเมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุตัวแปรอิสระ พบว่า มีงานวิจัยที่เลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร มากที่สุดจำนวน และ มีงานวิจัยที่เลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของครู – อาจารย์ เท่ากับ งานวิจัยที่เลือกศึกษาลักษณะโรงเรียน

8. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามตัวแปรตาม พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ระบุตัวแปรตาม และมีการวิจัยที่ไม่ระบุตัวแปรตาม และเมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุตัวแปรตาม พบว่า มีงานวิจัยที่เลือกศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด รองลงมาคือ งานวิจัยที่เลือกศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เลือกศึกษา เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

9. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามลักษณะการกำหนดสมมติฐาน พบว่า มีการวิจัยที่ระบุสมมติฐาน และมีการวิจัยที่ไม่ระบุสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่ระบุสมมติฐาน พบว่า มีงานวิจัยที่กำหนดสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง และ มีงานวิจัยที่กำหนดสมมติฐานแบบมีทิศทาง

10. เมื่อจำแนกงานวิจัยตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า งานวิจัยใช้แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบรายการ มากที่สุด รองลงมาคือ คำถามปลายเปิด และแบบสำรวจตามลำดับ

11. เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า งานวิจัยใช้ค่าความเที่ยงตรง (Validity) มากที่สุด รองลงมาคือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (r) ตามลำดับ

12. เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยใช้ ร้อยละ (Percent) มากที่สุด รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เท่ากัน

13. เมื่อจำแนกงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามสถิติอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) มากที่สุด รองลงมาคือ เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t -test) มากที่สุด และใช้สหสัมพันธ์ (Correlation) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สรุปผลการสังเคราะห์ผลของงานวิจัย

2.1 สภาพการพัฒนาบุคลากร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยิ่งในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับการเรียนรู้ และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานในองค์กร หรืองานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของคนให้มีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองวัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ข้อผิดพลาด ลดลง ลดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน แบบลองผิดลองถูก และบุคลากรจะได้รับรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คณิตศาสตร์ จริยธรรม รวมทั้ง วิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้มีความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น และได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง โดยมีเป้าหมายให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปี เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่ยิ่งต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น อันจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงาน ได้รับทราบความเคลื่อนไหว ตลอดจนระเบียบแบบแผนต่างๆ ร่วมกัน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานและเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

2.2 หลักการพัฒนาพัฒนาบุคลากร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านหลักการพัฒนาบุคลากร ผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เห็นได้จากการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร จัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี และมอบหมายให้หน่วยงาน จัดดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการในการดำเนินการ คือ เมื่อพัฒนาแล้วจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ และบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมปัญหา จากการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ ยึดเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และผลประโยชน์สูงสุด ที่หน่วยงานจะได้รับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ในการทำงานให้กับบุคลากร

2. การวางแผน กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และที่สำคัญต้องคำนึงถึงงบประมาณ และความต้องการ ของบุคลากร และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา

3. การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผล ส่วนใหญ่จัดให้มีการประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบประเมินโครงการ โดยประเมินในด้านเนื้อหาสาระของการพัฒนา บุคลากร และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งประเมินว่าตรงตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่ นำผลแจ้งที่ประชุม และเก็บข้อมูลนำไปปรับปรุงในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป

2.3 เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีวิธีการที่หลากหลาย ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ และ ลาศึกษาต่อ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

วิธีการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา จะใช้เทคนิคเหล่านี้ เมื่อมี ปัญหา มีอุปสรรคขัดข้องภายในหน่วยงาน การปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงาน โดยการนำเทคนิคใหม่ทางวิชาการ หรือเครื่องมือใหม่ เข้ามาใช้ใน หน่วยงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับตำแหน่งในระดับสูงขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อให้ บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ และ เทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การศึกษาดูงาน การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ อาจเป็นสถาน ศึกษาดีเด่น แหล่งโบราณสถาน ตลอดจนสถานประกอบการ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้ กับบุคลากรมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์จริง ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบ

การณ์การทำงาน ทำให้เกิดความติด มองเห็นตัวอย่างการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี

การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เป็นวิธีการที่ประหยัดค่าใช้จ่าย เหมาะที่จะใช้พัฒนาบุคลากรกับองค์กรขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่มาก และมีงบประมาณจำกัด เป็นกิจกรรมที่ผู้บังคับบัญชาสอนให้ผู้ใฝ่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ๆ มีทัศนะที่กว้างไกล และรู้งานลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

การลาศึกษาต่อเป็นวิธีการที่ในปัจจุบันบุคลากรสามารถลาศึกษาต่อในภาคปกติ และภาคสมทบ สำหรับภาคสมทบ บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานในเวลาราชการได้ตามปกติ ทำให้ ไม่มีผลกระทบทางด้านการเรียนการสอนแต่อย่างใด การลาศึกษาต่อจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ของโลก ที่มีพัฒนาทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา

2.4 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในส่วนของกระบวนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาการหาความจำเป็น การวางแผน และการนำแผนไปใช้ ส่วนใหญ่ที่มีปัญหา คือ ไม่มีเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสังเคราะห์สภาพแวดล้อม และขาดข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากรขาดความพร้อม ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ไม่สนใจที่เข้ารับการพัฒนา ในด้านการประเมินผล ส่วนใหญ่ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการประเมินผล

ปัญหาวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา พบว่า ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน มีการจัดตั้งบริษัทรับจัดอบรมให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความคิดหันเหไปทางธุรกิจ วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูง จะอยู่ในสังกัดบริษัท การเชิญมาเป็นวิทยากร จึงต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง และปัญหาที่สำคัญที่สุด ของหน่วยงานภาครัฐ คือ การขาดแคลนงบประมาณ ในส่วนของผู้เข้ารับการพัฒนาไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีทัศนคติไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร เมื่อผ่านการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ ในส่วนของผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน ปัญหาที่พบคือการขาดแคลนงบประมาณ ขาดพาหนะในการนำไปศึกษาดูงาน และบุคลากรไม่สามารถนำความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ บุคลากรไม่ชอบการอ่านหนังสือ ไม่ศึกษาเอกสารด้วยตนเอง ผู้บริหารไม่มีเวลาสอนงาน บุคลากรไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง จึงไม่ปรับปรุงวิธีการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ที่พบคือ ต้องใช้งบประมาณสูง ใช้เวลาในการศึกษาอย่างน้อย 2 ปี ทำให้หน่วยงานขาดแคลนบุคลากร หน่วยงาน และตัวบุคลากรเอง ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีการลาศึกษาต่อ แต่จะใช้วิธีการศึกษาต่อภาคสมทบ ซึ่งสามารถทำงานได้ตามปกติ และใช้เวลาเรียนนอกเวลาราชการ

อภิปรายผล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาบุคลากร

การสังเคราะห์สภาพการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารและข้าราชการครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งนี้น่าจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้บริหารและข้าราชการครู พยายามศึกษาหาความรู้จากสถาบันต่าง ๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษารูปแบบอย่างกว้างขวางทั้งในภาคปกติ และภาคสมทบ สำหรับภาคสมทบ เป็นการศึกษาในเวลาว่างราชการ หรืออาจจะใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเองจากการอ่านหนังสือ วารสาร ซึ่งมีเผยแพร่เป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารได้เป็นอย่างดี และทำให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ และทักษะด้านอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ ในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะทักษะการวิเคราะห์ผลการเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ ทักษะการสื่อสารด้วยคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับหลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ทักษะการสร้างสื่อการสอนจากเศษวัสดุเหลือใช้ ทักษะการเลือกนวัตกรรมในการสอน ทักษะการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บังเกิดความก้าวหน้า

การสังเคราะห์การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ควรจัดการในขั้นเตรียมการปฏิบัติ ตามแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดให้มีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่เน้นความสำคัญให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน การควบคุมงานระหว่างปฏิบัติตามแผน จะทำให้แผนที่วางไว้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่จะทำให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร พบว่า การสร้างแรงจูงใจระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร ควรสร้างแรงจูงใจแบบทางบวก โดยวิธีการส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน เช่นการให้รางวัล การให้คำยกย่องชมเชย และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เข้ารับการพัฒนาทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

การสังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินผล การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น ส่วนใหญ่กำหนดผู้รับผิดชอบไว้ชัดเจน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม/แบบประเมินโครงการ และประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลงาน รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ประเมินในด้านเนื้อหาสาระของการพัฒนา ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ การประเมินผลนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับมากน้อยเพียงใด ประเมินการเรียนรู้เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจและทักษะของบุคลากรในการรับการพัฒนาว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการอบรมหรือไม่ ประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม และประเมินโดยใช้เครื่องมือทางสถิติมาเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานทั้งก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ การประเมินผลเป็นวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และวัดความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะนำไปปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป การประเมินผลก่อน-หลัง แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือไม่เพียงใด

3. การสังเคราะห์เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร

การสังเคราะห์เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการใช้วิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ การลาศึกษาต่อ ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และต้องวางแผนดำเนินการอย่างเป็น

ระบบ ต่อเนื่อง มีการพัฒนาก่อนเข้าประจำการ พัฒนาระหว่างประจำการ หลักสูตรการพัฒนา
ควรมีทั้งภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติ

วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมมากที่สุด คือ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ
และการสัมมนาทางวิชาการ จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม หรือประชุม
เชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารเลือกใช้มากที่สุด รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนางานเดิม พัฒนาการเรียนการสอน
และพัฒนาโรงเรียนได้เป็นอย่างดี การคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการการพัฒนา เข้าร่วมอบรม/
ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ แต่ควรคำนึง
ถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้มากที่สุด สำหรับ
ผู้บริหารควรใช้ดุลยพินิจในการคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละครั้ง แต่ขณะ
เดียวกันควรคำนึงถึงว่า ควรให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกคน

การศึกษาดูงาน พบว่า ผู้บริหารและบุคลากร จะเลือกสถานที่ศึกษาดูงานที่เป็น
หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนที่ประสบความสำเร็จ และแหล่งโบราณสถานต่าง ๆ ที่มีผลงาน
ที่น่าจะนำมาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนได้ วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ
งานของตนเองที่ปฏิบัติผ่านมา และให้เกิดความคิดที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงงานของ
ตนเอง การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง ถ้ามีการวาง
แผนดี และสถานที่ ที่ไปศึกษาดูงานนั้นตรงตามความต้องการของบุคลากร เมื่อศึกษาดูงาน
ณ จุดใด ควรมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ภายหลังจากการศึกษาดูงาน
แล้ว ต้องมีการประเมินผลเพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้ไปวางแผนพัฒนางานต่อไป

การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้แนะนำในเรื่องที่สำคัญ
เช่น การวัดประเมินผล งานธุรการ การจัดชั้นเรียน ซึ่งจะใช้วิธีอธิบายลักษณะงาน ขั้นตอนการ
ปฏิบัติ บุคลากรศึกษาขั้นตอนแล้วฝึกปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารแนะนำวิธีการปฏิบัติงานแล้ว บุคลากร
สามารถปฏิบัติงานได้ดี ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามวิธีการศึกษางานไปพร้อมการ
ปฏิบัตินี้ ผู้บริหารอาจจะเป็นผู้แนะนำสอนงานเอง หรือมอบให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ
ทางเป็นผู้สอน แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ย่อมจะมองเห็นจุดอ่อนหรือ
ข้อบกพร่องได้เป็นอย่างดี ย่อมจะสามารถดำเนินการแนะนำได้อย่างเหมาะสมมากกว่าผู้อื่น
กิจกรรมการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ เหมาะสมกับโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะสะดวก
ประหยัด และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงจุดเป็นอย่างดี ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจกับปัญหาของ
บุคลากร สามารถรับรู้ข้อมูลที่เป็นปัญหาได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน จะนำปัญหานั้น ๆ มาวางแผน
ในการให้บุคลากรศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ ได้ตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

การลาศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ บุคลากรศึกษาต่อตามความสนใจของตนเอง โดยศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยไม่ใช้เวลาราชการ ในปัจจุบันสามารถศึกษาต่อในภาคปกติ และภาคสมทบ สำหรับภาคสมทบบุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานในเวลาราชการตามปกติ ทำให้ไม่มีผลกระทบทางด้านการเรียนการสอนแต่อย่างใด การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่ต้องพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ การที่บุคลากรทำงานที่ได้นาน ๆ ความรู้ ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงควรให้บุคลากรศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ของโลก มีการพัฒนาทางด้านวิชาการตลอดเวลา ภายหลังจะได้กลับมาเผยแพร่วิทยากรความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน กิจกรรมการลาศึกษาต่อ มีประโยชน์ต่อหน่วยงานในระยะยาว ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนว่า ในอนาคตมีเป้าหมายไปในทิศทางใด ต้องการพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาใด กำหนดเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

4. การสังเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ในขั้นตอน การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็น การวางแผน และการปฏิบัติตามแผน ประสบปัญหาการขาดงบประมาณ ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบปัญหา คือการขาดแคลนงบประมาณ จะเห็นได้ว่าปัญหานี้เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน เนื่องจากความต้องการที่จะปรับปรุงพัฒนางานมีมาก แต่ได้รับงบประมาณที่จำกัด การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีอุปสรรค ปัญหานี้อาจแก้ไขได้ ถ้าหากผู้บริหารรู้จักใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัญหาในด้านการประเมินผล พบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองหรือองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรติดตามผู้ที่ผ่านการพัฒนาไปแล้ว ว่าได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้หรือไม่เพียงใด และปัญหา ที่สำคัญของการประเมินผล คือ ขาดการติดตามประเมินผล ซึ่งจะทำให้ไม่มีข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ปัญหาในด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ปัญหาที่พบมากที่สุด คืองบประมาณที่จัดสรรให้มาดำเนินการไม่เพียงพอ

ปัญหาในด้านการลาศึกษาต่อ มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดอัตรากำลัง เนื่องจากการลาศึกษาต่อต้องใช้เวลาในการศึกษาเป็นระยะเวลานาน อย่างน้อย 2 ปี และใช้เงินค่อนข้างมาก ปัญหาที่พบ จึงเป็นปัญหา ขาดอัตรากำลัง และขาดเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

ปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น เช่นการขาดงบประมาณในการดำเนินการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน และปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ไม่เพียงพอ ในกรณีที่มีบุคลากรลาศึกษาต่อนั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน และเนื่องจากงานแต่ละโครงการมีความจำเป็นในการใช้เงินเป็นจำนวนที่สูง มากกว่าที่ได้รับจากทางราชการ ผู้บริหารจึงควรมีการวางแผนในการใช้งบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรติดต่อประสานงานขอความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่างๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ย่อมจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหาร ควรสนับสนุนและพัฒนากิจการกรมการพัฒนาบุคลากร เช่น ปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจนโยบายของหน่วยงาน แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหาร อาจจัดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ และเพื่อให้บุคลากรตื่นตัวตลอดเวลา จึงควรจัดฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม

1.2 ควรจัดให้มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำผลที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางาน

1.3 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับ งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มากเป็นพิเศษ และติดต่อ ประสานงาน ขอความอนุเคราะห์จากภาคเอกชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ชุมชนได้มีการระดมทุน เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและวิธีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากร ไม่พัฒนาตนเอง เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากร

2.3 ควรศึกษาปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากร และด้านงบประมาณที่จะมาสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

2.4 จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ พบว่า กิจกรรมการลาศึกษาต่อได้รับการสนใจน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษา เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการลาศึกษาต่อ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : มปท. ถ่ายเอกสาร.
- เกษมา แพร่ภิญโญ. (2546). การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา รัตนศรี และคณะ. (2531). การศึกษางานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในสถาบันการศึกษาปีการศึกษา 2525-2530. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี เชียงลี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เก็จวลี เจริญพจน์. (2541). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิทย์ สารนันท์. (2533, มกราคม-มีนาคม). "ทิศทางและนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาในส่วนราชการไทย : ข้อเสนอแนะเบื้องต้น," พัฒนาข้าราชการ 1 (2537) : 3-13.
- ขนิษฐา มุตตาหารัช. (2538). การศึกษาต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2539). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คมสันต์ วิเชียรพนธ์. (2545). ปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. (2536). การศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2539). ทักษะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจลีเยว บุรีภักดี. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2526). เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญ สาลีสวัสดิ์. (2540). คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม/สัมมนา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2542). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาญวิทย์ จันทรสฤษดิ์. (2540). การศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชิดชม สฤษฏีราชโยธิน. (2542, เมษายน-มิถุนายน). “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน,” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 18(2) : 26.

ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

เดิบโต คติพจน์. (2540). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษา.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหาร

ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และธิดิรัตน์ วิศาลเวทย์. (2537). ประมวลสาระชุดวิชานโยบายและ

การวางแผนการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

ทัศนีย์ วุฒิสาสตร์. (2538). การวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์

ระดับประถมศึกษา ระหว่างพุทธศักราช 2521-2535. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การสอนคณิตศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

เทวี เศรษฐภักดี. (2536). กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล

ตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2532). การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่. กรุงเทพฯ : สิ่งพิมพ์ไทย.

_____. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2534). รายงานผลการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทาง

การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2534-2539. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา

ข้าราชการพลเรือน.

นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2529, กันยายน-ธันวาคม). " การสังเคราะห์งานวิจัย," วิธีวิทยาการวิจัย.

(8) : 26-29.

_____. (2530, กรกฎาคม – พฤศจิกายน). "การสังเคราะห์งานวิจัย," สารานุกรม

ศึกษาศาสตร์. (7) : 116-121.

นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2542). รายงานการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัย

ทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นิโรจน์ ไทยทอง. (2535). *แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมในวิทยาลัยครู*.
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. (2535). *สภาพการพัฒนาครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา).
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แน่น้อย ศรีวรรณบุญ, สุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร. (2538, กันยายน – ตุลาคม). “สรุปผลการ
 วิจัยเรื่อง การสูญเสียและการขาดแคลนกำลังคนในข้าราชการพลเรือน,” *ข้าราชการ*.
 40(5) : 46-47.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ
 : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเหลือ กองทอง. (2533). *ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน
 ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2532, กรกฎาคม). “การพัฒนาคน,” *คุรุปริทัศน์*. 14(7) : 58-62.
- ประภาพรรณ เสี่ยงวงศ์ และคนอื่นๆ. (2536). *รายงานการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัย
 ที่เกี่ยวกับการสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2527-2536
 ของสถาบันการศึกษาและ หน่วยงานที่มีการดำเนินการวิจัยในเขตการศึกษา 1*.
 นครปฐม : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี อิมวณิช. (2533). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์
 กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ มาแสง. (2543). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. ชัยภูมิ : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.
 ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

- มนตรี จุฬาวังนทล. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนปฏิบัติการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มนัส สุวรรณ. (2544). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มนัส ลิทธิสมบุรณ์. (2536, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 27(3) : 78-82.
- มะลิ คงสกุล. (2534). การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธี ปิณฑนันท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุพิน วรพุทธานนท์. (2533). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา หมั่นจักร. (2538, ธันวาคม). "การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน," พัฒนาข้าราชการ. 4(12) : 6-9.
- วรยุทธ นันทะเสน. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระหว่างปี พ.ศ.2531-2541. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ นาคเพชรพูล. (2535). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรวรรณ ทองเหมือน. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรากรณ์ นักพัฒนาพทย์. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราศรี ปุณทอง. (2536). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วลัยพร ศรีเชียงราย. (2542). *การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2537-2539*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2535). "หลักการนิเทศการศึกษา", ในเอกสารคำสอนวิชาหลักการนิเทศ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวระกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- _____. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ ภู่อระกุล. (2526, สิงหาคม). "การฝึกอบรมในทัศนะของผู้บริหารระดับสูง", *ผู้จัดการ*. 1 : 76-80.
- วิไล วัฒนดำรงกิจ. (2538). *การวิเคราะห์เมตต้าของงานวิจัยวิธีสอนในระดับอุดมศึกษา* ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2538). *การสังเคราะห์งานวิจัย : วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2530-2535*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริยุภา พูลสุวรรณ. (2541). *การวิเคราะห์อภิमान การสร้างองค์ความรู้จากงานวิจัย : เอกสารการประชุม เรื่อง เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัย*. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ.

- สกล รุ่งโรจน์. (2530). การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
นำอักษรการพิมพ์.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2538). รีเอ็นจิเนียริง. สุรินทร์ : ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา
วิชาชีพครู.
- สมบูรณ์ บุศิริรักษ์. (2539). การสังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิค
วิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตต้า. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยี
ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ พุฒิมวงศ์. (2535). การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ สาขาวิทยาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527 – 2533. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- _____. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ :
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สรวง นิลดี. (2538). การศึกษาการพัฒนาศักยภาพในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สรายุทธ เศรษฐขจร. (2539). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์อภิมาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. (2540). รายงานสถิติการเข้าชั้นและการไม่ผ่าน
จุดประสงค์การเรียนรู้ ปีการศึกษา 2539. ปทุมธานี : ฝ่ายวิจัยและประเมินผล
ทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.หนังสือที่ นร 0706.2/ ว 18 เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา. ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2536.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). การบริหารงานบุคคลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาโครงการพัฒนาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2535). คู่มือการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ. กรุงเทพฯ
: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2538). รายงานการวิจัย เล่ม 2 การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน
คณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา (ระหว่างปี พ.ศ.2527-2536. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2538). แผนหลักการปฏิรูปการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2540). แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540-2544. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.
- _____. (2543). 20 ปี สปช. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2543). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ : มปท. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2545). หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2544). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการสายงาน
การสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สีปพนนท์ เกตุทัต. (2538, 10 กุมภาพันธ์). “บทวิเคราะห์วิสัยทัศน์การศึกษาไทย
ยุคโลกาภิวัตน์,” มติชนรายวัน. หน้า 32.

- สำเร็จ พันธุ์ผัก. (2541). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. ปริญญาโท. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). วิชา EA 531 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2545). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี เอี่ยมสุภามิต. (2535). สารงานวิจัยทางการศึกษาเกษตร : บทวิเคราะห์และสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ สาขาครุศาสตร์เกษตร พ.ศ.2527-2531. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. (2541). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ บุญเดิม. (2535). สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครการ. (2538). การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา : แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิต ภาโนมัย. (2539). ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- หวน พันธุ์พันธ์. (2538). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อดิศักดิ์ โพธารามิก. (2547, กุมภาพันธ์). “ ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ,”
สร.สาร. 4(4) : 3-6.
- อนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ. (2544, มีนาคม – เมษายน). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,”
ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ. 9 (91) : 36-38.
- อรรถัย แสงธำรงค์. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2537). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ ศรีแสง. (2541). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2531). *การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Castetter, William B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*.
New York : Macmillan.
- Dickson, Shirly V., et al. (1995, February). *Text Organization and its Relation ot Reading
Comprehension : A Synthesis of the Research*. Eugene, OR : National Centre
to Improve the Tools of Educators.
- Gutierrez, Lorraine M., Parsons, Ruth J. & Cox, Enid Opal. (1998). *Empowerment
in Social Work Practice : A Sourcebook*. Pacific Grove : Brooks / Cole.
- Mehana, Majida Abdel-Amir. (1998, January). “ A Meta-Analysis of School Mobility
Effects on Reading and Math Achievement in the Elementary Grades,”
Dissertation Abstracts International. 58 (7) : 2539-A.

Sergiovanni, Thomas J. (1991). *The Principalship : A Reflective Practice Perspective*.

2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Wang, Margaret C., and other. (1993). " Toward a Knowledge – Based for School Learning," *Review of Education Research*. 63 (3) : 249-294.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

1. แกมवास ดรณเดช. (2539). *ความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
2. รัชวิทย์ ชาญศรี. (2539). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
3. วิสูตร เกษมสุข. (2539). *ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
4. ประเทือง สภาพัคตร์. (2540). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง. (2540). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
6. จำลอง เจริญเกษ. (2541). *กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
7. ณนพพล เสนาะดนตรี. (2541). *การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
8. เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. (2541). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

9. นคร สิงห์ดำรง. (2543). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
10. อนันต์ กะลี. (2543). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
11. ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2539). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
12. งามนิต อ่อนมี. (2539). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
13. สมพร เสวีวัลลภ. (2539). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
14. วันทนา ศิลปิน. (2539). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. (2540). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
16. ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

17. กฤษณวรรณ กิตติผดุง. (2541). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการใช้คอมพิวเตอร์ของครูสังคมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การสอนสังคมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
18. นพรัตน์ ศรีรุณ. (2541). *การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
19. สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
21. ชวน เฉลิมไฉม. (2545). *การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดำเนิน ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
22. ประกอบ ชมจันทร์. (2539). *สมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
23. ประสงค์ ทองแพง. (2539). *ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
24. ระเบียบ ลาภอนันต์. (2539). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสอนวิชาอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*

25. อัญชลี จิตรเงิน. (2539). *ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
26. พรรณี ลิ้มเจริญ. (2540). *ความต้องการ การตอบสนองและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
27. อัจฉรา จิตตรีพล. (2540). *ปัญหาและแนวทางการแก้ไขของผู้บริหารในการจัดดำเนินงาน การพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้น ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2541). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
29. วรรณรัตน์ นันทกรจิต. (2541). *ความต้องการ การตอบสนองความต้องการการนิเทศ การสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ และแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
30. วรรณี พจน์พัฒนพล. (2542). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม- ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
31. สุนีภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

32. อำนาจ ศรีแสง. (2541). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
33. เจริญ จำรัสกลาง. (2542). *ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
34. จำลอง ภู่อ่าง. (2542). *ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
35. ฉลอง ฆารเลิศ. (2542). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
36. แฉวทอง มาตยะโค. (2542). *ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
37. นาริรัตน์ ตั้งสกุล. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
38. บุญฤดี โพธิ์เสนา. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์. (2542). *ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

40. พิจิตร ราชบุตร. (2542). *ปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
41. ยุทธศาสตร์ โยธะพล. (2542). *ศึกษาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
42. วรชัย บัวภาเรือง. (2542). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2542). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
44. อาทิตย์ ดวงวงษา. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
45. เข้มทอง แสง. (2544). *ความต้องการ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสวรรคภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

47. เกรียงไกร โอษฐ์เวช. (2546). *การพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนบ้านฟ้าห่วน อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
48. จิตติพงษ์ มัธยม. (2546). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโรงเรียนบ้านหนองกระย้ง อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
49. วศิน สอนโพธิ์. (2546). *การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม กิ่งอำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น*. วิจัยงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
50. สุธาสนี สุทธิสุนทร. (2546). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะโรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
51. สมศักดิ์ บุญเรือง. (2546). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานโรงเรียนบ้านนาทาม อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา. (2547). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านจานทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
53. สุภีร์ สีพาย. (2547). *การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนอนุบาลอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
54. มาณะ ผดุงรส. (2539). *ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

55. อุไรพร พานิชกุล. (2539). *พฤติกรรมการสอนและความต้องการพัฒนาดนของครูคณิตศาสตร์
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา*. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์. (2540). *แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 1*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
57. สุญาณี สุทธิพงศ์. (2540). *ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์.
กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
58. มรกต อิศรานุวัฒน์. (2541). *การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
59. มาโนช โกมลวานิช. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความต้องการเพิ่มความสามารถ
ทางวิชาการของครูผู้สอน วิชาการงานและอาชีพ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชลบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
60. สุพจน์ เต็มแย้ม. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพ
ด้านการสอนของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
61. สำเริง พันธุ์ผัก. (2541). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

62. จิตรา ศาสน์ส. (2542). *การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
63. ตระกูล กาชัย. (2542). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
64. สุริยันต์ บุญชาติพิทย์. (2542). *การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพในด้านการวัดและการประเมินผลในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน. (2542). *การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
66. ธีรศักดิ์ อุบลรัตน์. (2543). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์. (2545). *ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
68. ศุภกาญจน์ ดันติกลยากรณ์. (2545). *ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
69. กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). *การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

70. สมพร เพ็ญเสริญม. (2546). *ความต้องการศึกษาระดับปริญญาโทของครูโรงเรียน
สามเสนนอก*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภาคผนวก ข
สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

สภาพทั่วไปของงานวิจัย				
ชื่อ – สกุล	สถาบันการศึกษา	ชื่อย่อ วุฒิ	วิชาเอก	ปีพ.ศ.ที่ ทำวิจัย
1. แกมवास ดรณเดช	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2539
2. รัชวิทย์ ชาญศรี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2539
3. วิสูตร เกษมสุข	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2539
4. ประเทือง สภาพัคตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2540
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2540
6. จำลอง เจริญเกษ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2541
7. ณนพพล เสนาะดนตรี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2541
8. เสาวลักษณ์ มิฆเนตร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2542
9. นคร สิงห์ดำรง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2543
10. อนันต์ กะสิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	2545
11. ชรรค์ชัย อ่อนมี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2539
12. งามนิต อ่อนมิ่ง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2539
13. สมพร เสวีวัลลภ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2539
14. วันทนา คินปิน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2539
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2540
16. ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	การบริหารการศึกษา	2540
17. กฤษณวรรณ กิตติผดุง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	การสอนสังคมศึกษา	2541
18. นพรัตน์ ศรีรุ่ง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	นิเทศการศึกษาและ พัฒนาหลักสูตร	2542
19. สุรรัตน์ เอี่ยมกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2542
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2544
21. ชวน เฉลิมไฉม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2545
22. ประกอบ ชมจันทร์	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
23. ประสงค์ ทองแพง	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
24. ระเบียบ ลาภอนันต์	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
25. อัญชลี ฉัตรเงิน	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539

สภาพทั่วไปของงานวิจัย				
ชื่อ - สกุล	สถาบันการศึกษา	ชื่อย่อ วุฒิ	วิชาเอก	ปีพ.ศ.ที่ ทำวิจัย
26. พรรณี ลิ้มเจริญ	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2540
27. อัจฉรา จิตตรีพล	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2540
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
29. วรรณรัตน์ นันทะจิต	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
30. วรรณิ พจน์พัฒน์พล	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
31. สุนิภรณ์ ศิวรรณนท์	มหาวิทยาลัยบูรพา	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
32. อำนาจ ศรีแสง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
33. เจริญ จำรัสกลาง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
34. จำลอง ภูอ่าง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
35. ฉลอง ฆารเลิศ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
36. แก้วทอง มาตยะโค	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
37. นารีรัตน์ ตั้งสกุล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
38. บุญญิตี โพธิ์เสนา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
40. พิจิตร ราชบุตร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
41. ยุทธศาสตร์ โยระพล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
42. วรัชย์ บัวภาเรือง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
44. อาทิตย์ ดวงวงษา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
45. เข้มทอง แสงวง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2544
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2544
47. เกรียงไกร โอษฐ์เวช	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
48. จิตติพงษ์ มัธยม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
49. วศิน สอนโพธิ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
50. สุทธาสินี สุทธิสุนทร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
51. สมศักดิ์ บุญเรือง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2547

สภาพทั่วไปของงานวิจัย				
ชื่อ - สกุล	สถาบันการศึกษา	ชื่อย่อ วุฒิ	วิชาเอก	ปีพ.ศ.ที่ ทำวิจัย
53. สุภีร์ สีพาย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2547
54. มามะ ผดุงรส	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
55. อุไรพร พานิชกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	ประถมศึกษา	2539
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	อุตสาหกรรมศึกษา	2540
57. สุญาณี สุทธิพงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	ธุรกิจศึกษา	2540
58. มรกต อิศรานุวัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การศึกษาผู้ใหญ่	2541
59. มาโนช โกมลวานิช	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	อุตสาหกรรมศึกษา	2541
60. สุพจน์ เต็มแย้ม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
61. สำเริง พันธุ์ผัก	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
62. จิตรา ศาสน์ส	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	ศิลปศึกษา	2542
63. ตระกูล กาชัย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	พลศึกษา	2542
64. สุริยันต์ บุญชาติพิย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การวัดผลการศึกษา	2542
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การศึกษาผู้ใหญ่	2542
66. ธีรศักดิ์ อุบลรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	เทคโนโลยีการศึกษา	2543
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การศึกษาผู้ใหญ่	2543
68. ศุภกาญจน์ ตันติกลยากรณ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2545
69. กษมา แพร่ภิญโญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2546
70. สมพร เพ็ญเสงี่ยม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์การ ศึกษา	2546

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง					การตั้งสมมติฐาน		
	แบบง่าย	แบบแบ่งชั้น	แบบแบ่งกลุ่ม	แบบหลายขั้นตอน	อื่นๆ(ระบุ)	แบบมีทิศทาง	แบบไม่มีทิศทาง	ไม่มีสมมติฐาน
1. แกมवास ดรฤณเดช	✓							✓
2. รัชวิทย์ ชาญศรี				✓				✓
3. วิสูตร เกษมสุข				✓			✓	
4. ประเทือง สถาพัทธ์							✓	
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง								✓
6. จำลอง เจริญเกษ								✓
7. ณนพพล เสนาะดนตรี								✓
8. เสาวลักษณ์ มิขเนตร				✓				✓
9. นคร สิงห์ดำรง								✓
10. อนันต์ กะสิ							✓	
11. ขรรค์ชัย อ่อนมี	✓							✓
12. งามนิต อ่อนมิ่ง				✓				✓
13. สมพร เสวีวัลลภ				✓				✓
14. วันทนา คินปิน				✓				✓
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ								✓
16. ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์								✓
17. กฤษณวรรณ กิตติผดุง				✓				✓
18. นพรัตน์ ศรีรุณ				✓				✓
19. สุวีรัตน์ เอี่ยมกุล				✓				✓
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช				✓				✓
21. ชวน เฉลิมไฉม								✓
22. ประกอบ ชมจันทร์		✓					✓	
23. ประสงค์ ทองแพง				✓			✓	
24. ระเบียบ ลาภอนันต์		✓					✓	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง					การตั้งสมมติฐาน		
	แบบง่าย	แบบแบ่งชั้น	แบบแบ่งกลุ่ม	แบบหลายขั้นตอน	อื่นๆ(ระบุ)	แบบมีทิศทาง	แบบไม่มีทิศทาง	ไม่มีสมมติฐาน
25. อัญชลี ฉัตรเงิน		✓					✓	
26. พรรณี ลิ้มเจริญ		✓					✓	
27. อัจฉรา จิตตรีพล	✓						✓	
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน		✓					✓	
29. วรรณรัตน์ นันทระจิต		✓					✓	
30. วรรณิ พจน์พัฒนพล		✓					✓	
31. สุนิภรณ์ ศิวรานนท์		✓					✓	
32. อำนาจ ศรีแสง								✓
33. เจริญ จำรัสกลาง							✓	
34. จำลอง ภู่อ่าง		✓					✓	
35. ฉลอง ชามเลิศ	✓						✓	
36. แฉวทอง มาตยะโค		✓					✓	
37. นารีรัตน์ ตั้งสกุล				✓			✓	
38. บัญญัติ โพธิ์เสนา	✓						✓	
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์		✓					✓	
40. พิจิตร ราชบุตร		✓					✓	
41. ยุทธศาสตร์ โยธะพล		✓					✓	
42. วรชัย บัวภาเรือง	✓						✓	
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์		✓					✓	
44. อาทิตย์ ดวงวงษา		✓					✓	
45. เข็มทอง แสง		✓						✓
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์	✓						✓	
47. เกรียงไกร โอษฐ์เวช						✓		
48. จิตติพงษ์ มัธยม						✓		
49. วศิน สอนโพธิ์						✓		
50. สุธาสนิ์ สุทธิสุนทร						✓		
51. สมศักดิ์ บุญเรือง						✓		

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง					การตั้งสมมติฐาน		
	แบบง่าย	แบบแบ่งชั้น	แบบแบ่งกลุ่ม	แบบหลายขั้นตอน	อื่นๆ(ระบุ)	แบบมีทิศทาง	แบบไม่มีทิศทาง	ไม่มีสมมติฐาน
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา						✓		
53. สุภีร์ สีพาย						✓		
54. มาชนะ ผดุงรส		✓					✓	
55. อุไรพร พานิชกุล	✓						✓	
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์		✓					✓	
57. สุญาณี สุทธิพงศ์		✓					✓	
58. มรกต อิศรานุวัฒน์				✓			✓	
59. มาโนช โกมลวานิช								✓
60. สุพจน์ เต็มแย้ม				✓			✓	
61. สำเริง พันธุ์ผัก	✓							✓
62. จิตรา ศาสนัส				✓				✓
63. ตระกูล กาชัย	✓						✓	
64. สุริยันต์ บุญชาติพิทย์				✓		✓		
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน	✓						✓	
66. ชีรศักดิ์ อุบลรัตน์	✓							
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์	✓						✓	
68. สุภาภรณ์ ตันติกลยากรณ์				✓		✓		
69. กษมา แพร์ภิญโญ	✓						✓	
70. สมพร เพ็ญเสถียร							✓	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย										
ชื่อ - สกุล	ประเภทเครื่องมือ						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ความเที่ยง	ความเชื่อมั่น	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก
1. แกมवास ดรณเดช			✓			✓	✓	✓		
2. รัชวิทย์ ชาญศรี			✓		✓	✓	✓	✓		
3. วิสูตร เกษมสุข			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
4. ประเทือง สภาพัคตร์			✓		✓	✓	✓	✓		
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง			✓		✓	✓	✓	✓		
6. จำลอง เจริญเกษ			✓		✓		✓	✓		
7. ณนพพล เสนาะดนตรี			✓			✓	✓	✓		
8. เสาวลักษณ์ มิฆเนตร			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
9. นคร สิงห์ตำรง			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
10. อนันต์ กะสิ			✓		✓	✓	✓	✓		
11. ชรรค์ชัย อ่อนมี						✓	✓	✓		
12. งามนิต อ่อนมิ่ง						✓	✓	✓		
13. สมพร เสวีวัลลภ		✓	✓		✓	✓	✓	✓		
14. วันทนา คินปิน			✓				✓	✓		
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ		✓					✓	✓		
16. ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์		✓				✓	✓	✓		
17. กฤษณวรรณ กิติผดุง			✓			✓	✓	✓		
18. นพรัตน์ ศรีรุ่ง					✓	✓	✓	✓	✓	✓
19. สุวิรัตน์ เอี่ยมกุล			✓		✓	✓	✓	✓		
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช			✓			✓	✓	✓		
21. ชวน เฉลิมโถม		✓								

สภาพทั่วไปของงานวิจัย										
ชื่อ – สกุล	ประเภทเครื่องมือ						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ความเที่ยง	ความเชื่อมั่น	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก
22. ประกอบ ชมจันทร์			✓			✓	✓	✓		✓
23. ประสงค์ ทองแพง			✓			✓	✓	✓		✓
24. ระเบียบ ลาภอนันต์		✓	✓			✓	✓	✓		
25. อัญชลี จัตรเงิน			✓			✓	✓	✓		✓
26. พรรณี ลิ้มเจริญ			✓			✓	✓	✓		✓
27. อัจฉรา จิตตรีพล			✓			✓	✓	✓		✓
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน		✓				✓	✓	✓		✓
29. วรณรัตน์ นันทะจิต			✓			✓	✓	✓		✓
30. วรณี พจน์พัฒนพล			✓			✓	✓	✓		✓
31. สุนิภรณ์ ศิวรานนท์			✓			✓	✓	✓		✓
32. อำนาจ ศรีแสง	✓	✓					✓	✓		
33. เจริญ จำรัสกลาง			✓			✓	✓	✓		✓
34. จำลอง ภู่อ่าง			✓			✓	✓	✓		✓
35. ฉลอง ขวาร์เลิศ			✓			✓	✓	✓		✓
36. แถวทอง มาตยะโค			✓			✓	✓	✓		✓
37. นารีรัตน์ ตั้งสกุล			✓			✓	✓	✓		✓
38. บัญญัติ โพธิ์เสนา			✓			✓	✓	✓		✓
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์			✓			✓	✓	✓		✓
40. พิจิตร ราชบุตร			✓			✓	✓	✓		✓
41. ยุทธศาสตร์ โยธะพล			✓			✓	✓	✓		✓
42. วรชัย บัวภาเรือง			✓			✓	✓	✓		✓
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์			✓			✓	✓	✓		✓

สภาพทั่วไปของงานวิจัย										
ชื่อ – สกุล	ประเภทเครื่องมือ						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ความเที่ยง	ความเชื่อมั่น	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก
44. อาทิตย์ ดวงวงษา			✓			✓	✓	✓		✓
45. เข็มทอง แสวง			✓			✓	✓			
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์			✓			✓	✓	✓		✓
47. เกรียงไกร โอบอุฏเวช	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓
48. จิตติพงษ์ มัธยม	✓	✓					✓		✓	
49. วศิน สอนโพธิ์	✓	✓		✓	✓		✓		✓	
50. สุธาสนี สุทธิสุนทร	✓	✓					✓		✓	
51. สมศักดิ์ บุญเรือง		✓			✓		✓			
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา	✓	✓					✓		✓	
53. สุภีร์ สีพาย	✓	✓					✓			
54. มาณะ ผดุงรส			✓				✓	✓		✓
55. อุไรพร พานิชกุล			✓			✓	✓	✓		
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์			✓			✓	✓	✓		
57. สุญาณี สุทธิพงศ์			✓		✓	✓	✓	✓		
58. มรกต อิศรานุวัฒน์			✓		✓	✓	✓	✓		
59. มาโนช โกมลวานิช			✓		✓		✓	✓		
60. สุพจน์ เต็มแย้ม			✓	✓		✓	✓	✓		
61. สำเริง พันธุ์ผัก			✓		✓	✓	✓	✓		
62. จิตรา ศาสนัส			✓			✓	✓	✓		
63. ตระกูล กาชัย			✓		✓		✓	✓		
64. สุริยันต์ บุญชาติพิทย์					✓	✓	✓	✓	✓	✓
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน			✓			✓	✓			

สภาพทั่วไปของงานวิจัย										
ชื่อ - สกุล	ประเภทเครื่องมือ						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ความเที่ยง	ความเชื่อมั่น	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก
66. ชีรศักดิ์ อุบลรัตน์					✓		✓	✓	✓	✓
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์			✓		✓	✓	✓			
68. สุภาภรณ์ ดันติภักยากรณ์			✓			✓	✓	✓		
69. กษมา แพร่ภิญโญ			✓			✓	✓	✓		
70. สมพร เพ็ญเสถียร			✓		✓	✓	✓	✓		

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	สถิติพื้นฐาน							
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าความแปรปรวน	พิสัย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบี่ยงเบนแบบทอโฮล์
1. แกมवास ตรุณเดช	✓	✓					✓	
2. รัชวิทย์ ชาญศรี	✓	✓					✓	
3. วิสูตร เกษมสุข	✓	✓					✓	
4. ประเทือง สมาพัทธ์	✓	✓					✓	
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง	✓	✓					✓	
6. จำลอง เจริญเกษ	✓	✓					✓	
7. ณนพพล เสนาะดนตรี	✓	✓					✓	
8. เสาวลักษณ์ มีขเนตร	✓	✓					✓	
9. นคร สิงห์ดำรง	✓	✓					✓	
10. อนันต์ กะลี	✓	✓					✓	
11. ขรรค์ชัย อ่อนมี	✓	✓					✓	
12. งามนิต อ่อนมิ่ง	✓	✓					✓	
13. สมพร เสวีวัลลภ	✓							
14. วันทนา คินปิน	✓							✓
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ	✓							
16. ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์	✓							
17. กฤษณวรรณ กิตติผดุง	✓	✓					✓	
18. นพรัตน์ ศรีรุณ	✓	✓				✓	✓	
19. สุริรัตน์ เอี่ยมกุล	✓	✓					✓	
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช	✓	✓					✓	
21. ชวน เฉลิมไฉม								

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	สถิติพื้นฐาน							
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าความแปรปรวน	พิสัย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบี่ยงเบนแบบควอไทล์
22. ประกอบ ชมจันทร์	✓	✓					✓	
23. ประสงค์ ทองแพง	✓	✓					✓	
24. ระเบียบ ลาภอนันต์	✓	✓					✓	
25. อัญชลี ฉัตรเงิน	✓	✓					✓	
26. พรรณี ลิ้มเจริญ	✓	✓					✓	
27. อัจฉรา จิตตรีพล	✓	✓					✓	
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน	✓	✓					✓	
29. วรณรัตน์ นันทะจิต	✓	✓					✓	
30. วรณี พจน์พัฒนาพล	✓	✓					✓	
31. สุณีภรณ์ ศิวรรณนท์	✓	✓					✓	
32. อำนาจ ศรีแสง	✓							
33. เจริญ จำรัสกลาง	✓	✓					✓	
34. จำลอง ภู่อ่าง	✓	✓					✓	
35. ฉลอง ชวาลเลิศ	✓	✓					✓	
36. แฉวทอง มาตยะโค	✓	✓	✓				✓	
37. นารีรัตน์ ตั้งสกุล	✓	✓					✓	
38. บัญญัติ โพธิ์เสนา	✓	✓					✓	
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์	✓	✓					✓	
40. พิจิตร ราชบุตร	✓	✓					✓	
41. ยุทธศาสตร์ โยธะพล	✓	✓					✓	
42. วรชัย บัวภาเรือง	✓	✓					✓	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ – สกุล	สถิติพื้นฐาน							
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าความแปรปรวน	พิสัย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบี่ยงเบนแบบควอไทล์
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์	✓	✓					✓	
44. อาทิตย์ ดวงวงษา	✓	✓					✓	
45. เข็มทอง แสง	✓	✓					✓	
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์	✓	✓					✓	
47. เกรียงไกร โอบอุเวช	✓	✓					✓	
48. จิตติพงษ์ มัธยม	✓	✓					✓	
49. วศิน สอนโพธิ์	✓	✓					✓	
50. สุธาสินี สุทธิสุนทร	✓							
51. สมศักดิ์ บุญเรือง	✓							
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา	✓	✓					✓	
53. สุภีร์ สีพาย	✓							
54. มาฆะ ผดุงรส	✓	✓					✓	
55. อุไรพร พานิชกุล	✓	✓					✓	
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์	✓	✓					✓	
57. สุญาณี สุทธิพงศ์	✓	✓					✓	
58. มรกต อิศรานุวัฒน์	✓	✓					✓	
59. มาโนช โกมลวานิช	✓	✓					✓	
60. สุพจน์ เต็มแย้ม	✓	✓					✓	
61. สำเริง พันธุ์ผัก	✓	✓					✓	
62. จิตรา ศาสน์ส	✓	✓					✓	
63. ตระกูล กาชัย	✓	✓					✓	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย								
ชื่อ - สกุล	สถิติพื้นฐาน							
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าความแปรปรวน	พิสัย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบี่ยงเบนแบบควอไทล์
64. สุริยันต์ บุญชาติพิทย์	✓	✓					✓	
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน	✓	✓					✓	
66. ชีรศักดิ์ อุบลรัตน์	✓							
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์	✓	✓					✓	
68. ศุภกาญจน์ ดันติกัลยากรณ์	✓	✓					✓	
69. กษมา แพร์ภิญโญ	✓	✓					✓	
70. สมพร เพ็ญเสถียร	✓	✓					✓	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย							
ชื่อ – สกุล	สถิติอ้างอิง						
	t-test	Z-test	ไค-สแควร์	ANOVA	สหสัมพันธ์	สมการถดถอย	ANCOVA
1. แกมवास ตรุณเดช							
2. รัชวิทย์ ชาญศรี							
3. วิสูตร เกษมสุข	✓		✓				
4. ประเทือง สภาพัคตร์					✓		
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง							
6. จำลอง เจริญเกษ							
7. ณนพพล เสนาะดนตรี							
8. เสาวลักษณ์ มิขเนตร							
9. นคร สิงห์ดำรง							
10. อนันต์ กะสิ					✓		
11. ชรรค์ชัย อ่อนมี							
12. งามนิต อ่อนมิ่ง							
13. สมพร เสวีวัลลภ							
14. วันทนา คินปิน							
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ							
16. ประยงค์กดี มงคลประสิทธิ์							
17. กฤษณวรรณ กิติผดุง							
18. นพรัตน์ ศรีรุ่ง							
19. สุวิรัตน์ เอี่ยมกุล							
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช							
21. ชวน เฉลิมโฉม							
22. ประกอบ ชมจันทร์				✓	✓		
23. ประสงค์ ทองแพง				✓			
24. ระเบียบ ลาภอนันต์					✓		

สภาพทั่วไปของงานวิจัย							
ชื่อ - สกุล	สถิติอ้างอิง						
	t-test	Z-test	ไค-สแควร์	ANOVA	สหสัมพันธ์	สมการถดถอย	ANCOVA
25. อัญชลี ฉัตรเงิน	✓			✓			
26. พรรณี ลิ้มเจริญ	✓			✓			
27. อัจฉรา จิตตรีพล	✓						
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน	✓			✓			
29. วรณรัตน์ นันทารจิต	✓						
30. วรณี พจน์พัฒนาพล	✓			✓			
31. สุนีภรณ์ ศิวรานนท์	✓			✓	✓		
32. อำนาจ ศรีแสง							
33. เจริญ จำรัสกลาง				✓			
34. จำลอง ภู่อ่าง				✓			
35. ฉลอง ชวาลเลิศ				✓			
36. แก้วทอง มาตยะโค				✓			
37. นารัตน์ ตั้งสกุล	✓						
38. บัญญัติ โพธิ์เสนา	✓			✓			
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์				✓			
40. พิจิตร ราชบุตร				✓			
41. ยุทธศาสตร์ โยธะพล	✓			✓			
42. วรชัย บัวภาเรือง	✓						
43. วินัย ดอนโคตรจันทร์				✓			
44. อาทิตย์ ดวงวงษา				✓			
45. เข็มทอง แสง							
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์	✓						
47. เกรียงไกร โอษฐ์เวช							
48. จิตติพงษ์ มัชยม							

สภาพทั่วไปของงานวิจัย							
ชื่อ - สกุล	สถิติอ้างอิง						
	t-test	Z-test	ไค-สแควร์	ANOVA	สหสัมพันธ์	สมการถดถอย	ANCOVA
49. วศิน สอนโพธิ์							
50. สุธาสนี สุทธิสุนทร							
51. สมศักดิ์ บุญเรือง							
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา							
53. สุภีร์ สีพาย							
54. มามะ ผดุงรส	✓						
55. อุไรพร พานิชกุล	✓						
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์	✓			✓			
57. สุญาณี สุทธิพงศ์	✓			✓			
58. มรกต อิศรานุวัฒน์	✓			✓			
59. มาโนช โกมลวานิช							
60. สุพจน์ เต็มแย้ม	✓			✓			
61. สำเริง พันธุ์ผัก							
62. จิตรา ศาสน์ส	✓			✓			
63. ตระกูล กาชัย			✓				
64. สุริยันต์ บุญธาทิพย์	✓						
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน	✓			✓			
66. ชีรศักดิ์ อุบลรัตน์							
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์	✓			✓			
68. สุภากาญจน์ ดันติกลยากรณ์				✓			
69. กษมา แพร่ภิญโญ				✓			
70. สมพร เพ็ญเสงี่ยม			✓				

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
1. แกมवास ดรณเดช ความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	เพื่อศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านทักษะ เนื้อหา ทักษะการสอน ทักษะการใช้สื่อ และการจัดการเรียนการสอน	ความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด คือ ด้านทักษะเนื้อหา ด้านการใช้สื่อ และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะ เนื้อหาต้องการให้จัดหาเอกสารทางวิชาการไว้ให้ใช้อย่างเพียงพอ และต้องการให้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการใช้สื่อ ต้องการให้มีห้องสื่อทางวิชาการ หรือห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียน และต้องการให้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการผลิตสื่อ และ วัสดุอุปกรณ์การสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนต้องการให้ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านทักษะ การสอนอยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีความต้องการจัดให้มี คู่มือการปฏิบัติงานของครูทุกวิชา และต้องการ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ประชุมปรึกษาหารือในรายวิชาที่รับผิดชอบ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
2. รัชวิทย์ ชาญศรี การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนา บุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัญหาการ พัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธี ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธีเพื่อพัฒนาบุคลากร ในโรง เรียน และวิธีที่ใช้มากที่สุด คือการประชุม นิเทศ การฝึก อบรมและการศึกษาดู งาน ซึ่งมีการดำเนินการทุกโรงเรียน ส่วนวิธีการที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ 2. การดำเนินการที่มีปัญหามากที่สุด คือการ ส่งเสริมและพัฒนาการทำผล งานทางวิชาการ โดยพบว่าบุคลากร ไม่ค่อยให้ความสนใจ และเกณฑ์ ประเมินค่อนข้างสูง ทำให้ครูไม่กล้าทำ ส่วนการดำเนินการ ที่มีปัญหาน้อยที่ สุด คือการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
3. วิสูตร เกษมสุข ทักษะของครูที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากรในโรง เรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ใน จังหวัดลพบุรี	1. เพื่อศึกษาทักษะของครู ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา ในจังหวัดลพบุรี	1. ครูส่วนใหญ่มีทักษะต่อการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน ด้าน การให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การ ฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรม ศึกษา ต่อ และดูงาน ด้านการส่งเสริม การ สร้างผลงานทางวิชาการ และด้านการ นิเทศภายใน ในระดับ ปานกลางทุก ด้าน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดลพบุรี โดยแยกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน	2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งในเขตเทศบาล สุขาภิบาล และครูที่อยู่ใน โรงเรียนที่ตั้งนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาลต่อการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประเทือง สภาพัคตร์ การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัด สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด นนทบุรี	1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี	1. ระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ ปฐมนิเทศ การนิเทศงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดย ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษา ดูงาน ศึกษาต่อ การค้นคว้า ทดลองและวิจัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี 4. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี	2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษา ดูงาน ศึกษาต่อ การค้นคว้า ทดลองและวิจัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัญหา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นการจัดสรร งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
5. อาภาเพ็ญ ไทยทอง การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาเอกชน จังหวัด สระบุรี	1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรง เรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อศึกษาปัญหาการ พัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธี ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชนจังหวัด สระบุรี	1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอก ชน จังหวัดสระบุรี ใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เพื่อพัฒนา บุคลากรในโรง เรียน วิธีที่ใช้มาก คือ การฝึกอบรมและ การ ศึกษาดูงาน วิธีที่ใช้รองลงมา คือ การประชุมนิเทศ การศึกษา ต่อ และการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีที่ใช้น้อย คือ การสัมมนา การสอนงาน การหมุน เวียนสับเปลี่ยนงาน และการ เผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ 2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ วิธีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนจังหวัดสระบุรี ที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรขาดความสนใจรับการปฐมนิเทศ ขาดวิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ ในการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติ การ ขาดการ วางแผนในการศึกษาดู งาน การสัมมนาไม่สามารถตอบสนอง บุคลากร บุคลากรไม่ให้ความสนใจการ ศึกษาต่อ ไม่ชอบอ่าน หนังสือ ไม่ให้ ความสนใจด้านการสอนงาน และสับ เปลี่ยนงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
6. จำลอง เจริญเกษ กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา กรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 6	1. สภาพการใช้กิจกรรมใน การพัฒนาบุคลากร ครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา กรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 เพื่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม และสามารถปฏิบัติการสอน แทนบุคลากรใน วิชาที่ขาด แคลน	1. ผู้บริหารใช้กระบวนการในการ พัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการประชุม หัวหน้าหมวด หัวหน้า ฝ่ายเพื่อสำรวจ ความต้องการของบุคลากร 2) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ บริหารใช้วิธีกำหนดโครงการตามแผน 3) ในขั้นการดำเนินการใช้กิจกรรมใน การพัฒนา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ มากที่ สุดคือ การอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ การ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิม 4) ขั้นการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดให้มี การ ประเมินผล โดยคณะกรรมการโรงเรียน แต่มีการนำผลการประเมินมาใช้น้อย
	2. ปัญหาการใช้กิจกรรมใน การพัฒนาบุคลากรครูในโรง เรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 6	2. ปัญหาที่พบ คือ ไม่สามารถสนอง ความต้องการของทุกฝ่ายได้ เนื่องจาก งบประมาณไม่ เพียงพอ ขาดวิทยากร บุคลากรไม่พัฒนาขึ้น โดยศักยภาพไม่ เป็นไปตามความคาดหวัง และบุคลากร หลังจากพัฒนา เพื่อทดแทนสาขาวิชาที่ ขาดแคลน ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการปฏิบัติการสอน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
7. ณนพพล เสนาะดนตรี การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 9 ด้าน และพบว่าใน 9 ด้านนี้ มีการปฏิบัติมากอยู่ในอันดับสูง ได้แก่ การแนะนำบุคลากรในสำนักงาน การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาดูงานในหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ ข่าวสารทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การสอนงานโดยผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด นอกจากนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานของบุคลากร ด้วยการเลือกกิจกรรมที่สำนักงานได้รับผลประโยชน์มากที่สุด 2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรนั้นมีปัญหาทั้ง 9 ด้าน และปัญหาที่พบมากที่สุด คือ งบประมาณที่จัดสรร ให้มาดำเนินการไม่เพียงพอ บุคลากรขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริหาร โครงการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการนำผลการประเมินการพัฒนามาใช้ประโยชน์

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
8. เสาวลักษณ์ มิมเนตร ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอ ปราสาท จังหวัดสุรินทร์	1. เพื่อศึกษาสภาพของการ พัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราสาท จังหวัด สุรินทร์ 2. เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์	1. สภาพการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์พบว่า ทักษะด้านการสอน ทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู และด้านเจตคติในการปฏิบัติงานของครูมีการพัฒนาในระดับปานกลาง ด้านความรู้นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ทักษะด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ทักษะด้าน สื่อการสอน และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาในระดับน้อยถึงปานกลาง ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์มีการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด 2. ความต้องการได้รับการพัฒนาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ในทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก นอกจากในทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ที่ครูต้องการในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะการวิเคราะห์ผลการเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ ทักษะการสื่อสารด้วยคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาคอมพิวเตอร์ และวิชาภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับหลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวิจัย

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		ในชั้นเรียน ทักษะการสร้างสื่อการสอน จากเศษวัสดุเหลือใช้ ทักษะการเลือก นวัตกรรมในการสอน การจัดกิจกรรม ให้ครูได้รับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษา ทักษะการแก้ปัญหาและ ช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล
9. นคร สิงห์ดำรง ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาสภาพของการ พัฒนาบุคลากรของครู ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. ความต้องการได้รับการพัฒนาของ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการได้รับการพัฒนาของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ในทุกด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมาก
10. อนันต์ กะสี การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน การประถม ศึกษาจังหวัดกระบี่	1. เพื่อศึกษาระดับการ ปฏิบัติงานการพัฒนา บุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการ ประถม ศึกษาจังหวัดกระบี่ 2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติ งาน การพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การ ประถมศึกษา จังหวัดกระบี่	1. ระดับการปฏิบัติงานและผลการ ปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้ บริหารโรงเรียน ด้านการปฐมนิเทศ การนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด กระบี่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ 4. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่	3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในทุกระดับ มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัญหา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่อยู่ ในระดับปานกลาง
11. ขรรค์ชัย อ่อนมี การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7	1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต การศึกษา 7	1. ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทั้ง 9 กิจกรรม โดย เรียงลำดับกิจกรรมที่โรงเรียนใช้มากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมบุคลากร ในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงานการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การสอบงาน การปฐมนิเทศ และ การศึกษาต่อ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต การศึกษา 7	2. ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นสัดส่วนที่แน่นอน เอกสารวารสาร และตำราทางวิชาการ ตลอดจนห้องปฏิบัติการ และ อุปกรณ์การสอนโรงเรียนมีไม่เพียงพอ สำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน
12. งามนิต อ่อนมิ่ง การศึกษาสภาพและ ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน ประถม ศึกษาตามโครงการ ขยายโอกาสทางการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงาน การประถม ศึกษาจังหวัดอุดรธานี	1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี 2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี	1. สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลตรงกับว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงาน นอกสถานที่ การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทาง วิชาการ 2. ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่มีปัญหาได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
13. สมพร เสวีวัลลภ การศึกษาสภาพและ ปัญหาการพัฒนา บุคลากร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาสภาพการ พัฒนาบุคลากร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัญหาการ พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตามขั้น ตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนด ความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร มี การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมี การสำรวจ ความต้องการของบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการ กำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา บุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของ โรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และ เจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิ ภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรมีการ จัดประชุม/อบรม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึก อบรม การสัมมนาทางวิชาการ การ ปฐมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติมและการ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมิน ผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมิน ผลตามแผนงาน/โครงการตามที่ กำหนดไว้ 2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาด ผู้ชำนาญการในด้านการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อ เนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการ พัฒนาได้อย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุง การ ปฏิบัติงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
14. วันทนา คินปิน การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5	1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ระหว่างครูที่มีวุฒิสุขศึกษา และไม่มีวุฒิสุขศึกษา	พบว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดคือการติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อมวลชน การปรับปรุงการสอนโดยเน้นการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน สามารถจัดและตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่มที่ถูกสุขลักษณะ สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุด 2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่วุฒิสุขศึกษา และไม่มีวุฒิสุขศึกษา พบว่าครูที่วุฒิสุขศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทางด้านการจัดบริการสุขภาพ การจัดสิ่งแวดล้อม การจัดและบริหารงานสุขศึกษาในโรงเรียน มากกว่าครูที่ไม่มีวุฒิสุขศึกษา อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
15. ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 5	1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการ พัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5	1. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบ ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหา ของแผนงาน กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นให้การเรียนรู้ เป็นรายบุคคล และการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เทคนิควิธีการพัฒนา การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		การศึกษาโดยตรงด้วยตนเอง มีการจัดการพัฒนาให้มีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ และเลือกใช้กิจกรรมการสอนงานการศึกษา ดูงานและการศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา นอกนั้นมีการจัดการพัฒนานอกเวลาทำงาน มีกิจกรรมที่จัด เช่น การฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษา และการศึกษาต่อ ซึ่งมีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ในชั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติตาม แผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ในชั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลโดยเน้นผลสำเร็จของผลการพัฒนา บุคลากรเป็นส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นประเมินทั้งกระบวนการ จัดให้มีการติดตามผลและรายงานผลการประเมิน
	2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5	2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์การขาดความชัดเจน การขาดงบประมาณ ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดการประสานแผน แผนขาดความยืดหยุ่น การติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบ และยังขาดความต่อเนื่อง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงาน/ โครงการพัฒนาบุคลากร หรือใช้เป็นข้อ มูลย้อนกลับ ยังปฏิบัติเป็นส่วนน้อย
16. ประยูรศักดิ์ มงคล ประสิทธิ์ การศึกษาการจัดกิจ กรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดกรุงเทพ มหานคร	1. เพื่อศึกษาการจัดกิจ กรรมการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา ตาม โครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัด กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนประถม ศึกษา ตามโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษาชั้นพื้น ฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร	1. มีการกำหนดนโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร โดยมีคณะกรรมการ จากกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขต โรงเรียน และหน่วยงาน อื่นๆ ร่วมกัน มีการกำหนดแผนและ โครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา แนวทางในการดำเนินการใช้วิธีการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียน จัดมี 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทาง วิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้า ที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ ข่าวสาร ทางวิชาการ และการเชิญ วิทยากรมาให้ความรู้ 2. ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรพบว่า ขาดองค์กรที่รับผิดชอบ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร งบ ประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุด คือ กิจ กรรมการฝึกอบรม

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
17. กฤษณวรรณ กิติผดุง ความต้องการการพัฒนา สมรรถภาพการใช้ คอมพิวเตอร์ของครู สังกัดศึกษา โรงเรียน มัธยม ศึกษา กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อสำรวจสมรรถภาพ การใช้คอมพิวเตอร์ ที่มีของ ครูสังกัดศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา ในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และเจต คติ ตามความคิดเห็นของ ครูสังกัดศึกษา 2. ศึกษาความต้องการการ พัฒนาสมรรถภาพการใช้ คอมพิวเตอร์ของครูสังกัด ศึกษา ในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และเจต คติ 3. เพื่อ ศึกษาวิธีการพัฒนา และความคาดหวังในการใช้ คอมพิวเตอร์ของครูสังกัด ศึกษา	1. ครูสังกัดศึกษาให้ความคิดเห็นว่าตน เองมีสมรรถภาพการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านความรู้ด้านทักษะการปฏิบัติ น้อยที่สุดและด้านเจตคติน้อย 2. ครูสังกัดศึกษามีความต้องการการ พัฒนาสมรรถภาพการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติ และ ด้านเจตคติมากทุกประการ 3. ครูสังกัดศึกษาให้ความคิดเห็นว่าวิธี พัฒนาสมรรถภาพการใช้คอมพิวเตอร์ คือ การฝึกใช้คอมพิวเตอร์บ่อยๆ การ เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติการ โรงเรียน สนับสนุนให้ หมวติวิชาสังกัดศึกษามี เครื่องคอมพิวเตอร์ไว้ใช้งานอย่างน้อย 1 เครื่องสนับสนุนด้านบุคลากรทาง คอมพิวเตอร์อุปกรณ์ในการ ผลิตสื่อ การสอน และความคาดหวังในการใช้ คอมพิวเตอร์ของครูสังกัดศึกษา คือจะ ทำให้โรงเรียนมีการจัดระบบสารสนเทศ ที่เป็นระบบและนักเรียนสามารถใช้ คอมพิวเตอร์เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
18. นพรัตน์ ศรีรุณ การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ	เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ	ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านหลักสูตรและการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดความต้องการจำเป็นท้องถิ่น การกำหนดจุดประสงค์หลักสูตรรายวิชา การกำหนดคาบเรียน และการใช้สื่อการสอนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย ในด้านการกำหนดเนื้อหาวิชา การกำหนดกิจกรรม การจัดทำแผน การสอน และคู่มือครูและการทดลองใช้และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
19. สุรรัตน์ เอี่ยมกุล การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร	1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมี การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา, รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร	เป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่มายังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณบุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
20. นารีนุช สมวาสนาพานิช การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1	1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1	1. สภาพพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอนมีดังนี้ 1.1 การกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียน ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็น ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 1.2 การวางแผนพัฒนา บุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนา บุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคคล ที่เป็นผู้รับผิดชอบ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		1.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนารายกลุ่ม ดำเนินการโดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารหรือ ผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับการบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ เป็นเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมสัมมนามากกว่า 5 ครั้ง และส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม 1.4 การประเมิน ผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นในด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ใช้วิธีสรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนงานและ โครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป 2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน อยู่ในระดับน้อย
	2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1	

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
21. ชวน เฉลิมไฉม การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตีเต๋น ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6	เพื่อ ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตีเต๋น ปี 2535	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอตีเต๋น มีหลายวิธี เรียงตามลำดับที่ใช้มาดังนี้คือการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีปัญหาหลายประการ ปัญหาส่วนมากคือ บุคลากรทั่วไปศึกษาดูงาน ไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงาน ขาดการติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดผู้ริเริ่มและขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนาจึงบประมาณไม่เพียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากร และเวลาไม่อำนวยเพราะ บุคลากรมีงานที่ต้องปฏิบัติมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
22. ประกอบ ชมจันทร์ สมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	1. เพื่อศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า 1.1 สมรรถภาพทางการบริหารด้านการปกครอง โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใช้สมรรถภาพด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางใช้สมรรถภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ใช้สมรรถภาพด้านนี้อยู่ในระดับมาก 1.2 สมรรถภาพทางการบริหารด้านงานวิชาการ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้สมรรถภาพด้านงาน วิชาการอยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน 1.3 สมรรถภาพทางการบริหารด้านงานธุรการและงานบริหาร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางใช้สมรรถภาพทางการบริหารด้านงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	ธุรการและงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษานาตใหญ่ใช้สมรรถภาพทางการบริหารด้านงานธุรการและงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก 1.4 สมรรถภาพทางการบริหารด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้สมรรถภาพทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเป็นรายด้านตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า 2.1 บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหาร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน เรียงตามลำดับจาก น้อยไปหามาก คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2.2 บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้านกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ ปานกลางทุกขนาดโรงเรียน เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากคือโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ 2.3 บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ 3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่	2.2 บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้านกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ ปานกลางทุกขนาดโรงเรียน เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากคือโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ 2.3 บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ 3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหาร จำแนกตามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		3.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารด้านการปกครองพบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้ สมรรถภาพด้านการปกครองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านงานวิชาการพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้สมรรถภาพทาง การบริหารด้านงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านงานธุรการและงานบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน ใช้สมรรถภาพทางการบริหารงานธุรการและงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางใช้สมรรถภาพทางการบริหารด้านงานธุรการ และงานบริหารทั่วไปน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้สมรรถภาพทางการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ใช้สมรรถภาพทางการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 4. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่	3.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้สมรรถภาพทางการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ใช้สมรรถภาพทางการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 4. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ด้วย และจากการศึกษาเป็นรายด้านจำแนกตามขนาด โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ปรากฏผลดังนี้

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันใช้บทบาทการพัฒนา คุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการบริหารมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและ ขนาดเล็ก 4.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่บริหารงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน ใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p<.05$) โดยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ใช้บทบาทด้านการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลางใช้บทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการกระบวนการนิเทศน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่
	5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	5. สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยพบว่าสมรรถภาพทางการบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการ และงานบริหารทั่วไป ด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับและเป็นไปในทางเดียวกันกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
23. ประสงค์ ทองแพง ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	1. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนและครู 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครู	1. ระดับปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการระดม ด้านสามัคคีธรรม และด้านปัญญาธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง 3. ขนาดโรงเรียนและสถานภาพในการดำรงตำแหน่งไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี 4. ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ด้านการวัฒนธรรม ได้แก่ ควรให้ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านสามัคคีธรรม ได้แก่ ควรนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากขึ้น และด้านปัญญาธรรม ได้แก่ ควรให้ครูและนักเรียนฝึกการทำงานร่วมกัน
24. ระเบียบ ลาภอนันต์ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสอนวิชาอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก	1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการสอนวิชาอาชีพ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 (ฉบับปรับปรุง 2533) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาอาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสอนวิชาอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัด กรมสามัญศึกษา ที่อยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก	ปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ใน 5 ด้าน ทั้ง 3 จังหวัด ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการสอนวิชาอาชีพ ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านหลักสูตร โรงเรียนต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความ ต้องการของท้องถิ่น แล้วจัดตั้งคณะกรรมการหลักสูตร โดยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการใช้สถานที่ฝึกงาน จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ของหลักสูตร 2. ด้านครู ควรปรับปรุงระบบ แรงจูงใจให้ครูมีความรับผิดชอบ มีจรรยาบรรณครู อุทิศเวลา ให้ทางราชการ มีการส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างระบบประเมินการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบช่วยเหลือ ให้ขวัญ กำลังใจ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		3. ด้านวิธีการสอน ควรเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้ปกครอง และนักเรียน ให้มีความเข้าใจตรงกันว่าอาชีพมีหลากหลาย ให้เห็นความสำคัญในการเรียนวิชา อาชีพ รักท้องถิ่น และจัดทำเอกสารแนวทางการเรียนวิชาอาชีพให้ผู้ปกครองได้ศึกษา และเชิญ กลุ่มบริษัทที่ชุมชนสนใจมาบรรยาย 4. ด้านการวัดผลการประเมินผล ผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาอาชีพ ควรมีความรู้ในกระบวนการ วัดผลการประเมินผล สามารถสร้างเครื่องมือมาตรฐานได้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 5. ด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ควรทำแผนขอรับการสนับสนุน ในด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ทั้งภาครัฐและเอกชน
25. อัญชลี ฉัตรเงิน ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	1. จากการศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งพบว่า 1.1 ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	ขนาดกลางมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน 1.2 ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานที่ตั้ง ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีปัญหา ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ 2. จากการศึกษาค้นคว้าและการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยใช้คำ ร้อยละพบว่า 2.1 ด้านการเตรียมการสอน ข้อเสนอแนะมากที่สุดอันดับแรกคือ โรงเรียนจัดหาหนังสือ คู่มือครู และแบบการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะมากที่สุดอันดับแรกคือ กระตุ้น ยั่วยุให้ครู อาจารย์ตระหนักเห็นความสำคัญของการร่วมมือปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2.3 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะมากที่สุดอันดับแรกคือ จัดให้มีการสำรวจสื่อการสอนกลุ่มประสบการณ์ในแต่ละภาคเรียน 2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะมากที่สุดอันดับแรกคือ มีการจัดตั้งคลังข้อสอบมาตรฐาน 3. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพบว่าด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ นอก จากด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานที่ตั้ง	4. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานที่ตั้ง พบว่า ปัญหาด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
26. พรรณี ลิ้มเจริญ ความต้องการ การตอบสนองและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12	1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 2. เพื่อศึกษาการตอบสนองการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12	1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ตามตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และ ประเภทเทศบาลต่างกัน พบว่าโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2. การตอบสนองในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียน สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ตามตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และ ประเภทเทศบาลต่างกัน พบว่าโดยรวม ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและการตอบสนองการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ในแต่ละด้าน	3. การเปรียบเทียบความต้องการและการตอบสนองการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนสังกัด เทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ตามตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ ต่างกัน และประเภทเทศบาลต่างกัน พบว่า โดยรวม มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5. การเปรียบเทียบการตอบสนองการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ตามตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ ต่างกัน พบว่า โดยรวม ได้รับการตอบสนองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประเภทเทศบาล ต่างกัน พบว่า โดยรวมได้รับการตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน กลุ่มเทศบาลเมืองกับกลุ่มเมืองพัทยา และกลุ่มเทศบาลตำบลกับกลุ่มเมืองพัทยา

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ - สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	6. ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในกิจกรรม 10 ด้านดังนี้ 1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารเทศบาลจัดเจ้าหน้าที่เฉพาะขึ้นเพื่อ ประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษร จริงจังกับบุคลากรที่บรรจุใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศแล้ว และ โรงเรียนควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อเป็นผู้ให้ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด 2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน เทศบาลและโรงเรียนควรจัดทำโครงการ ที่ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ หรือจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น และติดตามผลการประเมินอย่างใกล้ชิด 3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เทศบาลควรจัดทำโครงการและวางแผนงานไว้ล่วงหน้า ตลอดปี ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทุกปีอย่างต่อเนื่อง โดยวิทยากร มีความรู้ความเข้าใจ และ จัดตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากร

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4. ด้านการประชุม ผู้บริหารเทศบาล กำหนดเป็นนโยบายจัดให้มีการประชุม ทุกเดือนและกำหนด วัน เวลา ว่าง หน้า รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณต่าง ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ มีมติที่ชัดเจน รวมทั้งมีการ ติดตามผลการประชุมทุกครั้ง 5. ด้านการระดมความคิด เทศบาลควร จัดตั้งคณะกรรมการหัวหน้ากลุ่มขึ้น ร่วมกันระดม ความคิดเพื่อแก้ปัญหา ต่าง ๆ โดยมีหัวข้อที่ชัดเจนและกำหนด วันที่เข้าร่วมประชุมได้อย่างพร้อมเพรียง และบุคลากรสามารถแสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยใช้การ ลงมติเสียงข้างมาก 6. ด้านการมอบหมายงานพิเศษ เทศบาลและโรงเรียนควรมอบหมายงาน พิเศษให้กับบุคลากร ที่มีความรู้ ความเหมาะสม โดยออกคำสั่งแต่งตั้งเป็น คณะทำงาน และกำหนดเป็นหลัก เกณฑ์ส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาความดี ความชอบ 7. ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผู้บริหารเทศบาลและผู้บริหารโรงเรียน ควรเปิดโอกาส และให้การสนับสนุน บุคลากรได้ไปศึกษาต่อ มีการจัดทำ ป้ายประกาศและประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการ ลาศึกษาต่อ รวมทั้งเทศบาลควรให้การ สนับสนุนโดยจัดหาทุนการ ศึกษาต่อให้ กับบุคลากร

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		8. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง เทศบาลควรกำหนดนโยบายระยะเวลาในการหมุนเวียน ตำแหน่ง และร่วมกับโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการในการวางหลักเกณฑ์ในการหมุนเวียนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด 9. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น กองการศึกษาควรจัดทำโครงการหรือส่งบุคลากรเข้าร่วม ฝึกอบรมระยะสั้น โดยบุคลากรมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล และเทศบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ 10. ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน เทศบาลและโรงเรียนควรร่วมกันกำหนดนโยบายและ ให้การสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งนำเสนอเป็นโครงการและแผนพัฒนาเทศบาลระยะต่างๆ ควร แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น โดยมีการหมุนเวียนบุคลากรไปทัศนศึกษาและดูงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
27. อัจฉรา จิตตรีพล ปัญหาและแนวทางการแก้ไขของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12	1. เพื่อศึกษาปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้น ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้น ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประสบการณ์และที่ตั้งของโรงเรียน	1. ปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 รวมทั้งสามด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 เรียงตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับสุขภาพ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดบริการ สุขภาพ 2. ปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็น น้อยกว่า 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี 3. ปัญหาของผู้บริหารในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามที่ตั้งของ โรงเรียน แยกในเมืองและนอกเมือง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดย ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองมีปัญหาในการจัดดำเนินการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมือง
28. วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12	1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านนิเทศการศึกษา ด้านวัดผลและประเมินผล	1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านนิเทศการศึกษา ด้านวัดผลและประเมินผล

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหาร 3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหาร โดยจำแนกตาม ประเภทโรงเรียน ขนาดโรงเรียน 4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน	2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากและน้อย มีปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. แนวทางการพัฒนางานวิชาการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้ 4.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนการกระจาย อำนาจทางการศึกษาโดยให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการบริหารและจัดการศึกษาที่เหมาะสม 4.2 ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายและมาตรการในการ ควบคุมการจัด

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	ด้านนิเทศการศึกษา ด้าน วัดผลและประเมินผล โดย จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการบริหาร ประเภทโรง เรียน ขนาดโรงเรียน	กิจกรรมการเรียนการสอนไว้อย่างเป็น ระบบชัดเจน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจ กรรมการ เรียนการสอนโดยยึดนัก เรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดกิจ กรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ สภาพ ท้องถิ่น 4.3 ด้านนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควร มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน 4.4 ด้านวัดผลและประเมินผล ควรมี การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหาร ครู และ ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักการวัดผล และประเมินผล
29. วรณรัตน์ นันทจริต ความต้องการการตอบ สนองความต้องการการ นิเทศการสอนของครู สอนภาษาอังกฤษ และ แนวทางการพัฒนาการ นิเทศการสอน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการ ศึกษา 12	เพื่อศึกษาความ ต้องการ การตอบสนอง ความต้องการ และแนวทาง การพัฒนาการนิเทศการ สอนของครูสอนภาษา อังกฤษใน 4 ด้านคือ ด้าน หลักสูตร กิจกรรม การ เรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน การวัดผลและ ประเมินผล โรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัด กรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 12	1. ความต้องการการนิเทศการสอนของ ครูสอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการ ศึกษา 12 ในเขตและนอกเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก และครูที่ สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ ตอนปลาย มีความต้องการการนิเทศ การสอนโดยรวมและ รายด้าน อยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นด้านสื่อการเรียนการ สอน มีความต้องการการนิเทศการสอน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความ ต้องการการนิเทศการสอนโดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัย สำคัญทางสถิติ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ - สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		2. การตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตและนอกเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก และครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีความพึงพอใจการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนสื่อการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความต้องการ การตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนโดยรวมและรายด้านของครู สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ในเขตและนอกเขต พื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก และครูสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4. แนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ในด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางเพื่อการพัฒนาการนิเทศการสอนทั้ง 4 ด้านที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่การจัดประชุมชี้แจง อภิปรายปัญหาต่างๆ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนา จัดทำเอกสาร คู่มือ แนวคิด เผยแพร่ เพื่อให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
30. วรณี พจน์พัฒนาผล การศึกษาปัญหาและ แนวทางการพัฒนาการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหารโรง เรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถม ศึกษา จังหวัด เขตการ ศึกษา 12	1. เพื่อศึกษาปัญหาการ พัฒนาการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานโรงเรียนของผู้ บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด เขต การศึกษา 12	1.ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ มาก มีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีประสบ การณ์น้อย มีปัญหาอยู่ใน ระดับปาน กลาง และจำแนกตามขนาดของโรง เรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มี ปัญหา อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มี ปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12	2.แนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษา 2.1 ด้านคุณภาพนักเรียน ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ครูผู้สอนจัดทำกำหนดการสอนและจัดทำแผนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ จัดให้มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง จัดให้ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตรที่กำหนดสาระสำคัญและจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์วิชา 2.2 ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จุดประสงค์ ความมุ่งหมายของการเรียนและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเองมากที่สุด ครูเป็นเพียงชี้แนะอำนวยความสะดวก และเติมเต็ม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาครบถ้วนทุกด้าน ทั้งด้านกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ กำหนดให้มีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยจัดทำแฟ้มผลงาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติ งานตามมาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน	2.3 ด้านการบริหารโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการนิเทศภายใน โรงเรียนและจัดให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการนิเทศและดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน และมีการนำผลการนิเทศมาใช้ปรับปรุงพัฒนางานของโรงเรียน 3.ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4.ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน
31. สุณีภรณ์ ศิวรานนท์ ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน	1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดำแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน	3.ประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กและระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดำไม่แตกต่างกัน 4.การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านมีความสัมพันธ์กัน
32. อำนาจ ศรีแสง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร	เพื่อศึกษาการปฏิบัติงาน ปัญหา สาเหตุ และการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร	1. ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจน มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการดำเนินงานทางวินัยกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ปัญหาสำคัญที่พบคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เที่ยงตรง แน่ นอน มีสาเหตุจากเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดเปิดกว้างเกินไป และกำหนดค่าคะแนนไว้สูงในแต่ละข้อมีการแก้ไขปัญหาโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำเกณฑ์

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		การประเมินผลการปฏิบัติงานชั้นใหม่ โดยการแยกรายละเอียดข้อย่อยออกให้มาก และกำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อไว้ไม่สูงนัก ช่วง 1-2 คะแนน ให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด 2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร ลักษณะเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธีที่กำหนด ครอบคลุมทุกกิจกรรม โดยกำหนดผู้รับผิดชอบจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง และผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและมีการนำเสนอโครงการเพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุมัติทุกโครงการก่อนที่จะดำเนินการ ปัญหาที่พบคือ การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกคน บางโครงการต้องใช้การคัดเลือกตัวแทนเข้ารับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีสาเหตุมาจากงบประมาณในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด มีการแก้ไขปัญหาโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาบุคลากร เช่น จากการจัดอบรมสัมมนาไปเป็นวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน มอบให้ หรือให้มีการจัดหางบประมาณจากภายนอกมาสมทบ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ - สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		3. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินงานหลายกิจกรรมแต่กิจกรรมที่จัดมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อ มีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ส่วนการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ในระดับอำเภอจะไม่ค่อยมีปฏิบัติกันเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด ปัญหาสำคัญที่พบคือ มีการจัดอบรมสัมมนาบ่อยครั้งเกินไป หรือใช้เวลานานเกินไป ทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานที่หน่วยงาน แก้ไขปัญหาโดยให้เจ้าหน้าที่ในงานเดียวกันปฏิบัติหน้าที่แทนส่วนในระดับโรงเรียนก็มอบหมายให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนทำการสอนแทน หรือถ้ามีความจำเป็นก็อาจมีการหยุดเรียนในบางชั้น 4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ ปัญหาที่สำคัญที่พบคือ ผู้บริหารไม่สามารถติดตามและประเมินผลด้วยตนเองได้

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ - สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		ทั่วถึงครบถ้วนซึ่งมีสาเหตุมาจากมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ปัญหาโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแทน แล้วรายงานให้ทราบเมื่อพิจารณาสั่งการต่อไป
33. เจริญ จำรัสกลาง ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย	1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการพัฒนาของบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาของบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย	1. ปัญหาการพัฒนาของบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการไปศึกษาต่อ นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับกลาง คือ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานด้านการนิเทศงาน ด้านการไปศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม 2. เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศงาน มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหาร มีปัญหามากกว่ากลุ่มนักวิชาการศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการไปดูงาน และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
34. จำลอง ภู่อ่าง ปัญหาการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรในโรง เรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัด กาฬสินธุ์	1. เพื่อศึกษาปัญหาการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จัง หวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปฐม นิเทศ การนิเทศภายใน การจัดหาหรือจัดทำ เอกสารแนะนำการปฏิบัติ งาน การส่งบุคลากรไปอบ รมสัมมนา การส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงาน การส่ง บุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ ความรู้ การจัดประชุมใน โรงเรียนการจัดอบรมหรือ สัมมนาในโรงเรียน 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหา การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยม ศึกษาสังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง และ ขนาดของโรงเรียน	1. ครูอาจารย์โดยส่วนรวมมีทัศนะเกี่ยว กับปัญหาการดำเนินงานพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์โดย ภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ด้าน แรก คือ การจัดหาหรือจัดทำเอกสาร แนะนำการปฏิบัติงาน การนิเทศภายใน ในการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน และ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ 2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนะเกี่ยว กับปัญหาการดำเนินงานพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดย ภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยผู้บริหารมีด้านการนิเทศ ภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนครูผู้สอน มีด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผู้บริหารและครูผู้ สอนมีปัญหา 4 ด้านแตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือผู้ บริหาร มีปัญหามากกว่า ครูผู้สอนใน ด้านการนิเทศภายใน และ การเชิญ วิทยากรมาให้ความรู้ ส่วนครูผู้สอนมี

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		ปัญหามากกว่าผู้บริหารในด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา และการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน 3. ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนะเกี่ยวกับการมีปัญหการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูอาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาด้านการจัดหา หรือการจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหาด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหการปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัันมี ปัญหาเกี่ยวกับการมีปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรจำนวน 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในด้านการปฐมนิเทศและด้านการนิเทศภายในและครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหามากกว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ในด้านการส่งออกบุคลากรไปศึกษาดูงาน ด้านการเชิญวิทยากร มาให้ความรู้และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่อการมี ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงาน และด้านการจัดประชุม ในโรงเรียน
35. ฉลอง ขวาลเลิศ การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากร พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล เมือง กาฬสินธุ์ จังหวัด กาฬสินธุ์	1. เพื่อศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากร พนักงานครูเทศบาล สังกัด เทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการ ศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านพัฒนาตนเอง 2. เพื่อเปรียบเทียบความ ต้องการของพนักงานครู เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนก ตามสถานภาพ	1. พนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาล เมืองจังหวัดกาฬสินธุ์มีความต้องการ การพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนา บุคลากรจากสูงไปต่ำ คือ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง มีความต้องการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมทุก ด้าน ด้านการฝึกอบรม และด้านการ พัฒนาตนเอง พบว่าพนักงานครูเทศ บาลระดับก่อนประถมศึกษามีความ ต้องการการพัฒนาสูงกว่าพนักงานครู เทศบาลระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นพบว่าไม่ต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
36. แกวทอง มาตยะโค ศึกษาการปฏิบัติตามวิธี การพัฒนาบุคลากรโรง เรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดนครพนม	1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติ ตามวิธีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนมตาม ทฤษฎีของผู้บริหารโรง เรียน 2. เพื่อเปรียบเทียบการ ปฏิบัติตามวิธีการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด นครพนมตามทฤษฎีของ ผู้บริหารโรงเรียน ในโรง เรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	1. ผู้บริหารโดยส่วนรวมและจำแนก ตามขนาดโรงเรียนมีการปฏิบัติตามวิธี การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนมโดยภาพรวมและราย ด้าน 5 ด้าน คือด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้น เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านฝึกอบรม และด้านการศึกษาคืออยู่ในระดับ ปานกลาง 2. ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกันมี การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน
37. นาริรัตน์ ตั้งสกุล ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการบริหารตาม ทัศนของผู้บริหาร และ ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรง เรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัด นครพนม	1. เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการบริหารตามทัศ นของผู้บริหาร และครูผู้ ปฏิบัติการสอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัด นครพนม	1. ผู้บริหารและครูมีความต้องการใน การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ บริหารโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา 3 ด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้บริหาร คือ ด้านการจัดประชุม ในโรงเรียน ด้านการส่งบุคลากรไปอบ รมประชุมสัมมนา ด้านการจัดกิจ กรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม	อื่น ๆ และสำหรับครูคือ ด้านการจัดประชุมในโรงเรียน ด้านการจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน ด้านการส่งบุคลากรศึกษาดูงาน 2. ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารโดยรวม และรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการจัดหา หรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน และด้านการจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
38. บัญญัติ โพธิ์เสนา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอยะโยน จังหวัดอุดรธานี	1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอยะโยน จังหวัดอุดรธานี	1. ข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอไชยวานโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากคือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ยกเว้นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการด้านการส่งไปศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี	เมื่อพิจารณารายข้อที่มีความต้องการในระดับมากที่สุดหนึ่งข้อในแต่ละระดับ มีดังนี้ ต้องการให้มีการศึกษาดูงาน ระหว่างการฝึกอบรม ต้องการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างสื่ออุปกรณ์จากวัสดุท้องถิ่น ต้องการให้คำปรึกษาวิธีการทำงานและใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานและต้องการให้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถภายหลังกลับจากศึกษาต่อตามลำดับ 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 3. ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 4. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 5. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
39. บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ ศึกษาปัญหาการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรง เรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดเลย	1. เพื่อศึกษาระดับปัญหา การพัฒนาบุคลากรของผู้ บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเลย 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนัก งานการประถมศึกษา จังหวัดเลยที่มีขนาดของโรง เรียนแตกต่างกัน	1. ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหาร ด้านการศึกษา ต่อและด้านการปฏิบัติ 2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และมีปัญหาด้านการบริหารมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
40. พิจิตร ราชบุตร ปัญหาการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย	1. เพื่อศึกษาปัญหาการ ดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดหนองคาย 8 ด้าน การปฐมนิเทศ การ นิเทศภายใน การส่ง บุคลากรไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ การส่ง บุคลากรไปศึกษาต่อ การ หมุนเวียนตำแหน่งการ พัฒนาด้านคุณธรรมและจ ริยธรรม และการสัมมนา ทางวิชาการ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ ปัญหาการดำเนินงานการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัด หนองคาย จำแนกตาม สถานภาพ และขนาดของ โรงเรียน	1. ปัญหาการดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ครู อาจารย์ในโรงเรียนที่มีสถาน ภาพแตกต่างกันมีปัญหาการดำเนิน งานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมี มากกว่าครูที่ปฏิบัติการสอน 3. ครู อาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการ ดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรง เรียนไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย	4. ควรจัดหาที่พักและเงินอุดหนุนจ่ายแก่ครูบรรจุใหม่ มีการวางแผนและสั่งการให้บุคลากรทำงาน จัดให้บุคลากรศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง วางแผนและกำหนดเป็นโครงการสำหรับการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในแต่ละปี สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ มีการสอนงานในหน้าที่เพื่อให้แต่ละฝ่ายเข้าใจร่วมกันทำการแทนได้ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบความมีวินัยด้านความซื่อสัตย์แก่บุคลากรและควรส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการแล้วนำความรู้มาสรุปและเผยแพร่ในหน่วยงาน
41. ยุทธศาสตร์ โยชะพล ศึกษาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น	1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น	1. ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการประชุม ด้านการนิเทศภายใน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น 3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	2. ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการนิเทศภายใน นั้นครูมีความต้องการมากกว่าผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษาต่อ และด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
42. วรชัย บัวภาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี	1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานีของผู้บริหารและครูผู้สอน ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาเชิงวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการจัดสัปดาห์ทาง	1. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาเชิงวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการประชุม นิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	วิชาการ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน 2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานีของผู้บริหาร และครูผู้สอนในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาเชิงวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน 3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ของผู้บริหาร และครูผู้สอน	สับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานตามลำดับ 2. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ในทุกด้านอยู่ในระดับกลาง โดยเรียงจากมากไปน้อยคือด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการสัมมนาเชิงวิชาการ ตามลำดับ 3. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานีของผู้บริหาร และครูผู้สอน	4. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานีไม่แตกต่างกัน
43. วินัย ดอนโคตร จันทร ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี	1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี ใน 7 ด้าน คือ ด้านการเข้ารับการอบรม ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการสัมมนา และด้านการบรรยายและสาธิต	1. ครูในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษามีความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี ใน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการบรรยายและสาธิต ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการไปศึกษาต่อด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ และด้านการเข้ารับการอบรม และข้อที่ต้องการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ในแต่ละด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมวิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์และทักษะยิ่งขึ้น ให้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถหลังจากกลับจากศึกษาต่อจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษา ให้มีการปฐมนิเทศครูผู้รับผิดชอบในการใช้ห้องปฏิบัติการในโรงเรียน เป็นต้น

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี จำแนกตามครูที่สอนในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	2. ครูที่สอนในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาในระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน
44. อาทิตย์ ดวงวงษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด	1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	1. ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และในผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ มากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ 2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านไม่ต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
45. เข็มทอง แสวง ความต้องการ และ ปัญหาการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด	1. เพื่อศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากร สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยการส่ง ไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้วยตนเอง และด้านการ พัฒนาที่มงาน 2. เพื่อศึกษาปัญหา และ แนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากร สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543	1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ปี การศึกษา 2543 ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับ มาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านการ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้าน การพัฒนาที่มงาน ด้านการพัฒนาโดย การฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตน เอง ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษา ต่อ 2. ข้าราชการครูได้เสนอปัญหา และ แนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่เห็น ปฏิบัติแต่เน้นการบรรยายมากเกินไป ข้าราชการครูมีความต้องการที่จะศึกษา ต่อ แต่ขาดการสนับสนุนทุนจากทาง ราชการ การนิเทศติดตาม และการ สนับสนุนการพัฒนาครูไม่สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ขาดวัสดุและงบประมาณ ในการพัฒนางาน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
46. จุฬารัตน์ เย็นสวัสดิ์ ความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม	1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดประสบการณ์ระดับก่อนประถมศึกษา ด้านสื่อส่งเสริมพัฒนาการ และด้านการวัดผลและประเมินพัฒนาการ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา	1. ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสาขาการศึกษาทั่วไป มีความต้องการในการพัฒนาทางด้านวิชาการ มากกว่าครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสาขาปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
47. เกรียงไกร โอษฐ์เวช การพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนบ้านฟ้าห่วน อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี	ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโรงงานของโรงเรียนบ้านฟ้าห่วน อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้นวัตกรรม	ผลของการพัฒนาพบว่าบุคลากรสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบโรงงานได้ และสามารถเขียนโครงการได้ถูกต้องตามรูปแบบและส่วนประกอบของโครงการ และสามารถนำไปทดลองจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมจนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดในการจัดทำโครงการ และดำเนินการจัดทำโครงการได้ถูกต้องตามขั้นตอนด้วยตนเอง
48. จิตติพงษ์ มัธยม การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหนองกระยั้ง อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหนองกระยั้ง อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร	บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสามารถจัดทำแผนการสอนได้ ทำให้นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้น อยากเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และเรียนรู้อย่างมีความสุข บุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีการปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันแก้ไขปัญหาและแนวทางปรับปรุง พัฒนาบุคลากรทุกคนมีความมั่นใจอย่างเต็มที่ มีทักษะในการใช้สื่อเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
49. วศิน สอนโพธิ์ การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม กิ่งอำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม กิ่งอำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น	พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม กิ่งอำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ได้เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ นำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม
50. สุธาสินี สุทธิสุนทร การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะได้ทั้ง 4 คน มีจุดอ่อนเล็กน้อยในเรื่องของการจัดสื่อประกอบการเรียนการสอน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
51. สมศักดิ์ บุญเรือง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานโรงเรียนบ้าน นาทาม อำเภอตอนดง จังหวัด มุกดาหาร	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานโรงเรียนบ้าน นาทาม อำเภอตอนดง จังหวัดมุกดาหาร ใน 3 ด้านคือ ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงและรายงานโครงการ ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงานโดยใช้วิธีการพัฒนา คือการฝึกอบรมและการนิเทศภายใน	สามารถพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานโรงเรียนบ้าน นาทาม อำเภอตอนดง จังหวัดมุกดาหาร ใน 3 ด้านคือ ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงและรายงานโครงการ ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงานโดยใช้วิธีการพัฒนา คือการฝึกอบรมและการนิเทศภายใน โดยบุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และสามารถเขียนโครงงานด้วยตนเองได้
52. พูนสวัสดิ์ รัตนา การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านจันทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านจันทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ	บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจได้นำกิจกรรมไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และนำเสนอผลการศึกษา เขียนแผนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโครงการมาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
53. สุภีร์ สีพาย การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนอนุบาลอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนอนุบาลอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ให้สามารถทำการวิจัยได้	ครูมีความรู้สามารถจัดทำ การวิจัยในชั้นเรียน โดยขั้นการกำหนดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนได้ ครูให้ความสำคัญกับการเขียนเค้าโครงและสามารถเขียนได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อไปเก็บข้อมูลได้ มีการบันทึกที่เหมาะสมอย่าง อิง และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีการช่วยเหลือกันในการทำวิจัย
54. มามะ ผดุงรส ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	1. เพื่อศึกษาทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร ในด้านการให้ข่าวสารความรู้ การให้การฝึกอบรม การให้ไปอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	1. ทักษะของครูที่อยู่ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ทักษะของครูที่สอนหมวดวิชาสามัญกับการงานอาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	3. ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 4. ครูที่สอนหมวดวิชาสามัญ กับทำงานอาชีพมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน
55. อุไรพร พานิชกุล พฤติกรรมการสอนและความต้องการพัฒนาตนเองของครูคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 5 ด้านคือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการบรรยากาศการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล 2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 5 ด้านคือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน การจัดการบรรยากาศการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล	1. ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 มีพฤติกรรมการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอน และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 5 ด้านคือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล จำแนกตามเพศ สาขาวิชาเอกที่ศึกษา การได้รับการอบรม การสอนคณิตศาสตร์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ 4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 ระหว่างพฤติกรรมการสอนที่ครูปฏิบัติ กับความต้องการพัฒนาพฤติกรรมการสอบในภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล	3. ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 ที่มี เพศ สาขาวิชาเอกที่ศึกษา การได้รับการอบรม การสอนคณิตศาสตร์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ต่างกันมีพฤติกรรมการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1 ที่มี เพศ สาขาวิชาเอกที่ศึกษา การได้รับการอบรม การสอนคณิตศาสตร์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		5. ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.1มีพฤติกรรมการสอนระหว่างพฤติกรรมการสอนที่ครูปฏิบัติกับความต้องการพัฒนาพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
56. สมโภชน์ ชมแสงจันทร์ แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการมีความรู้และทักษะด้านการสอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการพัฒนาและการจัดการในโรงฝึกงานของแต่ละตัวแปร 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน	1. แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนควรจัดด้านความรู้และทักษะเป็นอันดับแรกรองลงมาคือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาและจัดการในโรงฝึกงาน ด้านสุดท้ายคือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 2. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	4.เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน	4. ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน 7. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
57. สุญาณี สุทธิพงศ์ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล ด้านการปรับปรุงวิชาชีพ และด้านวิธีการพัฒนา 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้านตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน	1. ครูธุรกิจมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาวิธีการพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการปรับปรุงวิชาชีพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ครูธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ครูธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประเมินผล และด้านการปรับปรุงวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ครูธุรกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		5. ครูธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6. ครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
58. มรกต อิศรานุวัฒน์ การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ	1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผล และการประเมินผล 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ	1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	สมรส วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนตาม ด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน 3. เพื่อจัดลำดับวิธีการ ต้องการความรู้เพื่อพัฒนา คุณภาพการสอนตามความ ต้องการของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	3. ครูที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิทาง การศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความ ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการ สอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 4. ลำดับวิธีการต้องการความรู้เพื่อ พัฒนาคุณภาพการสอนตามความ ต้องการของครู คือ การจัดการศึกษาดู งานทั้งในและต่างประเทศ เชิญ วิทยากรภายนอกมาบรรยาย จัดอบรม สัมมนาปฏิบัติการเพื่อผลิตเอกสารการ สอน จัดนิเทศภายในโดยครูสังเกตการ สอน
59. มาโนช โกมลวานิช การพัฒนาหลักสูตรฝึก อบรมความต้องการเพิ่ม ความสามารถทางวิชา การของครูผู้สอน วิชา การงานและอาชีพสังกัด สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดชลบุรี	1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึก อบรมครูผู้สอนวิชาการงาน และอาชีพ ตามความ ต้องการเพิ่มความสามารถ ทางวิชาการในรายวิชา ง 013 ของครูผู้สอน วิชาการ งานและอาชีพ ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดชลบุรี	1. ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู ผู้สอนวิชาการงาน และอาชีพ โดยมี องค์ประกอบของหลักสูตรคือ ชื่อหลัก สูตร หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมการ อบรมสื่อ และการวัดประเมินผล

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนวิชาการงานและอาชีพตามความต้องการเพิ่มความสามารถทางวิชาการในรายวิชา ง 013 ของครูผู้สอน วิชาการงานและอาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	2. ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ถึงร้อยละ 100 และผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป
60. สุพจน์ เต็มแย้ม การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และหมวดวิชาที่ปฏิบัติการสอน	1.ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับความต้องการพบว่าสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติอยู่ในระดับมากอันดับที่ 1 และรองลงมา คือสมรรถภาพด้านทักษะและสมรรถภาพด้านความรู้ 2. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านในด้านสมรรถภาพด้านความรู้และสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ และทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านสมรรถภาพด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		3. ครูผู้สอนที่มีสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ครูผู้สอนที่มีหมวดวิชาที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
61. สำเร็จ พันธุ์ผัก การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี	1.เพื่อศึกษาปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสอนของครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน	1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจและทักษะการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 5 วิธีตามข้อ 1 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน	2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะในแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การฝึกอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจและทักษะการสอนของครู
62. จิตรา ศาสน์ส การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในด้านการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล	1. ครูสอนศิลปศึกษามีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอน ด้านการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผลโดยรวมทุกด้าน และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างครูสอนศิลปที่มีวุฒิการศึกษา ประสพการณ์การสอน และภาระงานสอนแตกต่างกัน	2. ครูสอนศิลปศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ประสพการณ์การสอนและภาระงานสอนแตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนด้านการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน
63. ตระกูล กาชัย สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อทราบสถานภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ 2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ	1. ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาเห็นว่า สถานภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับที่ได้ปฏิบัติจริง 2. ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาเห็นว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปัญหา

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ	3. สัดส่วนความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ ของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 4. สัดส่วนความคิดเห็น ต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ ของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
64. สุริยันต์ บุญชาติพิทย์ การพัฒนาครูผู้สอนกลุ่ม การทำงานและพื้นฐาน อาชีพในด้านการวัดและ การประเมินผลในชั้น เรียนในโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	เพื่อพัฒนาครูผู้สอนกลุ่ม การทำงานและพื้นฐานอาชีพ ในด้านการวัดและการ ประเมินผลในชั้นเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษากรุงเทพมหานคร	ครูผู้สอนกลุ่มการทำงานและพื้นฐาน อาชีพมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ วัดและการประเมินผลในชั้นเรียนสูงขึ้น หลังจากได้ศึกษาเอกสารเสริมความรู้ ครู กพอ. เรื่อง “การวัดและการประเมิน ผลในชั้นเรียน” อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
65. อุ่นศรี อยู่อ่อน การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผลการเรียน 2. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีใน 4 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน 3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะด้านแนวทางการจัดความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด	1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้าราชการครูที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนไม่แตกต่างกัน

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		4. ข้อเสนอแนะด้านแนวทางการจัดความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการครู คือ ควรให้ความรู้โดยการจัดอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สาธิต การสอน พาไปดูงานตามโรงเรียน และเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่ครู
66. ชีรศักดิ์ อุบลรัตน์ การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา	เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80	ชุดฝึกอบรมเอกสารมีประสิทธิภาพ 88.67/89.00 และชุดฝึกอบรมแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ไมโครซอฟท์เพาเวอร์พอยท์ มีประสิทธิภาพ 87.78/88.67
67. พชรวรรณ เรืองดำรงค์ ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11	1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 11 ใน 2 ด้าน คือ ด้านงานแผนงานและพัฒนานวัตกรรม และด้านงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1. นักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 11 มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ในระดับมาก

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้ง 2 ด้าน โดยจำแนกเป็นตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2. นักวิชาการศึกษานักงานศึกษานิเทศการอำเภอเขตการศึกษา 11ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3. นักวิชาการศึกษานักงานศึกษานิเทศการอำเภอเขตการศึกษา 11มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าต้องการเพิ่มในเรื่องของ การใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความและผลงานทางด้านวิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ และการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา
68. ศุภกาญจน์ ดันติ กัลยากรณ์ ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4	1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ใน 5 ด้าน ทั้งโดยรวมและแยกรายด้านคือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนา	1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนบุคลากรมีความต้องการพัฒนางานบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านหลักสูตร และการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	ด้านการนิเทศ การพัฒนา ด้านหลักสูตร การพัฒนา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและการพัฒนาด้าน การวัดผลและประเมินผล 2. เพื่อเปรียบเทียบความ ต้องการพัฒนางาน บุคลากรของผู้บริหาร บุคลากร กับครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาโดยรวมและ แยกรายด้านทั้ง 5 ด้าน 3. เพื่อเปรียบเทียบความ ต้องการพัฒนางาน บุคลากรระหว่างผู้บริหาร บุคลากร กับครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก	2. ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอน บุคลากรมีความต้องการพัฒนางาน บุคลากรโดยรวมและแยกรายด้านไม่ แตกต่างกัน 3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหาร บุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรในโรง เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดย รวมและแยกรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร บุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรในโรง เรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนา ด้านบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียน ขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง กัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมี ความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรแตก ต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	4. เพื่อจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการพัฒนางาน ยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ และครูผู้สอน ยุทธศาสตร์ในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน	4. การจัดลำดับความสำคัญความ ต้องการพัฒนางานยุทธศาสตร์ของผู้ บริหารยุทธศาสตร์ และครูผู้สอน ยุทธศาสตร์จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามี ความต้องการพัฒนางานยุทธศาสตร์ ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาด้านบุคลากร ลำดับที่ 2 การพัฒนาด้านหลักสูตร ลำดับที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดกิจ กรรมกรเรียนการสอน ลำดับที่ 4 การพัฒนาด้านการนิเทศ และลำดับที่ 5 การพัฒนาด้านการวัดผลและ ประเมินผล
69. กษมา แพร่ภิญโญ การความต้องการเกี่ยว กับวิธีการในการพัฒนา ทางวิชาการของข้าราชการ ครูโรงเรียนประถม ศึกษา กลุ่มโรงเรียนทว าราวดี สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาความต้องการ เกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนา ทางวิชาการของข้าราชการ ครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา การจัดการ เรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้ เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล ผู้เรียน ใน 4 วิธี คือ การฝึก อบรม การพัฒนาโดย กระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการ บริหาร และการพัฒนาโดย การส่งไปเรียนต่อ	1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดีสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานครมี ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการ พัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลัก สูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจ กรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนโดย กระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดย กระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาโดยการส่งไปเรียนต่อมี ความต้องการอยู่ในระดับน้อย

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
	2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน	2. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน 2.1 ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรม และการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการพัฒนาโดยการส่งไปเรียนต่อ พบว่าด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพทั่วไปของงานวิจัย		
ชื่อ – สกุล/ชื่องาน	วัตถุประสงค์/ ความมุ่งหมาย	ผลการวิจัย
		2.3 ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม และด้านการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน
70. สมพร เพ็ญเสงี่ยม ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก	1. เพื่อสำรวจความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก	1. ประชากรต้องการไปเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตน และปัญหาคือความไม่พร้อมทางการเงินเป็นสำคัญ 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ. ระดับ .01 กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท คือ อายุและรายได้ของประชากร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สื่อหรือโฆษณา และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ของบิดา และมารดา ต่อเดือน และเวลาเรียน

ภาคผนวก ค
แบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย

แบบสรุปสภาพทั่วไปของงานวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัย

1. ชื่อ – สกุล ผู้วิจัย.....
2. ชื่องานวิจัย
-
-
-
3. ชื่อสถาบัน.....
4. สาขาของการศึกษา.....
5. ปีการศึกษา.....
6. ประเภทของงานวิจัย ตอบขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย
 - () 6.1 สภาพการพัฒนาบุคลากร
 - แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - ความหมายความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - ความต้องการพัฒนาบุคลากร
 - () 6.2 หลักการพัฒนาบุคลากร
 - ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - หลักการพัฒนาบุคลากร
 - กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - () 6.3 เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร
 - การลาศึกษาต่อ
 - การฝึกอบรม
 - การศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติ
 - การศึกษาดูงาน
 - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - การสัมมนา
 - () 6.4 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร
 - ปัญหาการพัฒนาบุคลากร
 - แนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

7. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

7.1 ประชากร คือ.....

7.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ.....

7.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....

8. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

() 8.1 มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

() 8.1.1 แบบง่าย (Simple Random Sampling)

.....

() 8.1.2 แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

.....

() 8.1.3 แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

.....

() 8.1.4 แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

.....

() 8.1.5 อื่นๆ(ระบุ)

() 8.2 ไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

() 8.2.1 ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

() 8.2.2 อื่น ๆ (ระบุ).....

9. ตัวแปรที่ศึกษา

9.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

(1).....

(2).....

(3).....

(4).....

9.2 ตัวแปรตาม ได้แก่.....

(1).....

(2).....

(3).....

10. การตั้งสมมติฐานการวิจัย:

() มีการตั้งสมมติฐาน ☐ แบบมีทิศทาง ☐ แบบไม่มีทิศทาง

() ไม่มีการตั้งสมมติฐาน

11. ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- () 11.1 แบบสังเกต.....
- () 11.2 แบบสัมภาษณ์.....
- () 11.3 แบบสอบถาม.....
- () 11.4 แบบวัดเจตคติ.....
- () 11.5 แบบสำรวจ.....
- () 11.6 แบบตรวจสอบรายการ.....
- () 11.7 อื่นๆ (ระบุ).....

12. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- () ระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - () 12.1 ความเที่ยงตรง.....
 - () 11.2 ความเชื่อมั่น
 - () 11.3 ความยากง่าย
 - () 11.4 อำนาจจำแนก

13. สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย

13.1 สถิติพื้นฐาน

- () 1. ร้อยละ (Percent)
- () 2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
- () 3. มัธยฐาน (Medium)
- () 4. ฐานนิยม (Mode)
- () 5. ค่าความแปรปรวน (Variance)
- () 6. พิสัย (Range)
- () 7. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- () 8. ค่าความเบี่ยงเบนแบบควอไทล์

13.2 สถิติอ้างอิง

- () 1. เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t-test)
- () 2. เปรียบเทียบสัดส่วน (Z-test)
- () 3. ไค-สแควร์ (χ^2 -test)
- () 4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
- () 5. สหสัมพันธ์ (Correlation)
- () 6. สมการถดถอย (Regression)

() 7. การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)

() 8. อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 : ผลสรุปของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.

.....

2.

.....

3.

.....

4.

.....

5.

.....

2. ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมุติฐาน

1.

.....

.....

.....

.....

2.

.....

.....

.....

3.

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นายทวี นวพลวดานนท์ หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1
4. นายสันตศิริ บัวเกษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1
5. นางสาวอำนวยพร คำพันธ์ศึกษานิเทศก์ 7
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

ที่ ศธ 0519.12/57๘๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัย

เนื่องด้วย นางสาวสุธัญญา วาดเขียน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายทวี นवलวดานนท์ ศึกษาานิเทศก์ 9 หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา นายสันติศิริ บัวเกษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และ นางสาวอำนวยการ คำพันธ์ ศึกษาานิเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัยให้ นางสาวสุธัญญา วาดเขียน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5109552-4 ต่อ 144



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/57๐๘

วันที่ 14 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสุธัญญา วาดเขียน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ สุภากิจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสรุปคุณลักษณะของงานวิจัยให้ นางสาวสุธัญญา วาดเขียน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุธัญญา วาดเขียน
วัน เดือน ปีเกิด	3 มีนาคม 2504
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/9 หมู่บ้านบุษราคัม ซอย 11 ถนนสุดบรรทัด ตำบลปากเปรี้ยว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 18000
ตำแหน่งหน้าที่	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7ว
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเปรี้ยว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 18000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาไทย วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ