

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

3.4.2 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้รู้ได้ให้อธิบายถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 252 - 254) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนในการพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องครอบคลุม 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำได้ และความคิดของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติในการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นขณะทำงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 254)

สุนันทา เลาहनันทน์ (2542 : 281) กล่าวว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
2. การวัดปริมาณที่ปฏิบัติงานได้
3. การเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์และ

มาตรฐานที่กำหนด

4. การตีค่าผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

นอกจากนั้น การประเมินจะต้องพิจารณาส่วนประกอบอื่น ๆ อีก
ดังต่อไปนี้

1. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
2. ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำ
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน และไหวพริบการแก้ไขปัญหา
7. การปฏิบัติงาน คุณภาพและปริมาณของงาน

เฉพาะหน้า

วรรณารด แสงมณี (2543 : 284-288) กระบวนการประเมินผล
การปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการประเมินผล
 2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 3. กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
- และสื่อให้บุคลากรทราบ

4. กำหนดรูปแบบและมิติของลักษณะงาน
5. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ประเมิน
6. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. อภิปรายผลการประเมินร่วมกับบุคลากร
8. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคต

แคสตันเตอร์ (Casterter. 1981 : 237-238) ได้จำแนกกระบวนการ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ
ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลคือใช้ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงาน

เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงาน สวัสดิการ การพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาผู้ปฏิบัติงานย่อหย่อนสมรรถภาพและไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น ให้พ้นจากตำแหน่ง

2. กำหนดแบบและกำหนดลักษณะของงาน เมื่อกำหนด วัตถุประสงค์จะต้องกำหนดวิธีที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการสร้าง แบบประเมินผลขึ้นและกำหนดลักษณะงานที่ต้องการประเมิน แบบที่จะใช้ประเมินมี หลายแบบ เช่น การกำหนดเครื่องวัดในแต่ละคุณสมบัติเป็นรายการไป (Rating Scales) การ เปรียบเทียบเป็นรายบุคคล การกาเครื่องหมายตามรายการ (Check list) การบันทึกเหตุการณ์ สำคัญ (Critical Incident) การสัมภาษณ์ (Field Review) การเขียนรายการ (Free-form Essay) การประเมินผลเป็นกลุ่ม (Group Appraisal)

3. การกำหนดตัวผู้ประเมิน และฝึกอบรมผู้ประเมิน โดยผู้บังคับ บัญชาที่จะทำการประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจหรือทราบถึงนโยบายวัตถุประสงค์ หลักการและเทคนิคการประเมินผล ตามแบบฟอร์ม และลักษณะงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานไว้

4. กำหนดวิธีการประเมินผลงาน ได้แก่ การประเมินพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติ การประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน การประเมินด้วยการเปรียบเทียบเป็น รายบุคคล การประเมินความก้าวหน้าของงาน การประเมินผู้ปฏิบัติงานเอง การประเมินตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ผลและการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ เมื่อ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับแบบประเมินผลที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินไว้แล้ว จะต้อง พิจารณาวิเคราะห์รายงานจากแบบประเมินเป็นคน ๆ ไป จะต้องวิเคราะห์ผลงาน เมื่อได้ ผลการประเมินแล้วจะต้องลงทะเบียน (Record) เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับ ผู้ปฏิบัติงานนั้นตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงาน หรือสถาบัน

แคสเตเตอร์และยัง (Casterter and Young, 2000: 196) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยเสนอเป็นข้อควรพิจารณาในการประเมินผลโครงการ พัฒนาบุคลากร ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน หลักการ ประเมิน รูปแบบการประเมิน เกณฑ์ การวัดผล การจัดกระทำข้อมูล ผลลัพธ์ตั้งรายละเอียดที่ ปรากฏในแผนภูมิที่ 5

องค์ประกอบ	ตัวอย่างคำถาม
วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ประเมินอะไร? วัตถุประสงค์โครงการ วิธีการ ตัวโครงการ กระบวนการ หรือผลผลิต
หลักการประเมิน	ยึดหลักการใดในการประเมิน? หลักการเชิงระบบ ความเป็นไปได้ ผลลัพธ์ หรือความคุ้มค่า
รูปแบบการประเมิน	ประเมินโดยใช้รูปแบบใด? ประเมินระหว่างดำเนินงาน หรือประเมินเชิงสรุป
เกณฑ์	ใช้เกณฑ์ใด? เกณฑ์ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม ผลลัพธ์ หรือรวมทั้ง 4 เกณฑ์
การวัดผล	วัดผลแบบใด? การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การจัดอันดับ การบันทึกผลการปฏิบัติงาน
การจัดกระทำข้อมูล	จัดกระทำข้อมูลอย่างไร? วิเคราะห์ ตีความหมาย หรือตัดสินคุณค่า
ผลลัพธ์	ใช้รูปแบบใดในการประเมินผลลัพธ์? ความสามารถ ระดับมืออาชีพ บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ความเกี่ยวพันของโครงการ ความเที่ยงตรงของการฝึก ความเที่ยงตรงของการปฏิบัติ ความเที่ยงตรงภายในองค์การ และความเที่ยงตรงระหว่างองค์การ

แผนภูมิที่ 5 ข้อควรพิจารณาในการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : แคสเตเตอร์ และยัง (Casterter and Young, 2000: 196)

กล่าวโดยสรุป ในการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ควรได้มีการ

กำหนดองค์ประกอบ 7 ประการ ต่อไปนี้ให้ชัดเจน คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน (Purpose of valuation) หลักการประเมิน (Principle of Evaluation) รูปแบบการประเมิน (Types of Evaluation) เกณฑ์ (Criteria) การวัดผล (Criterion Measures) การจัดกระทำข้อมูล (Evaluation Data) ผลลัพธ์ (Outcomes)

4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ เป็น 4 ประเด็น คือ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารงานของวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2543 : 1) ได้รายงานถึงประวัติไว้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อปี พุทธศักราช 2432 ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้คิดแบบสร้างถาวรวัตถุ เรียกว่า “สังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัย” ขึ้นในวัดมหาธาตุ เพื่อใช้เป็นสถานที่บำเพ็ญพระราชกุศลพระศพสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ สยามมกุฎราชกุมาร และทรงประสงค์จะอุทิศถาวรวัตถุนี้เป็นสังฆิกเสนาสน์ สำหรับมหาธาตุวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินไปทรงวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 และทรงพระราชทานนามมหาธาตุวิทยาลัยใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยทรงมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ เมื่อปี พ.ศ. 2490 เป็นต้นมา ได้เริ่มเปิดดำเนินการศึกษาเป็นรูปแบบของมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐบาล ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

4.1.1 ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีบทบาทในการให้การศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมด้านการวิจัย ให้การบริหารทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2543 : 3)

4.1.2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2540 : 5) ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชแต่งตั้งจากพระเถระกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อธิบดีกรมการศาสนา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 7 รูป กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 6 รูป/คน แต่ไม่เกิน 8 รูป/คน โดยที่สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการวางนโยบายของมหาวิทยาลัยอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งผู้อำนวยการอื่น ๆ อีกด้วย

4.1.3 การบริหารงานของวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

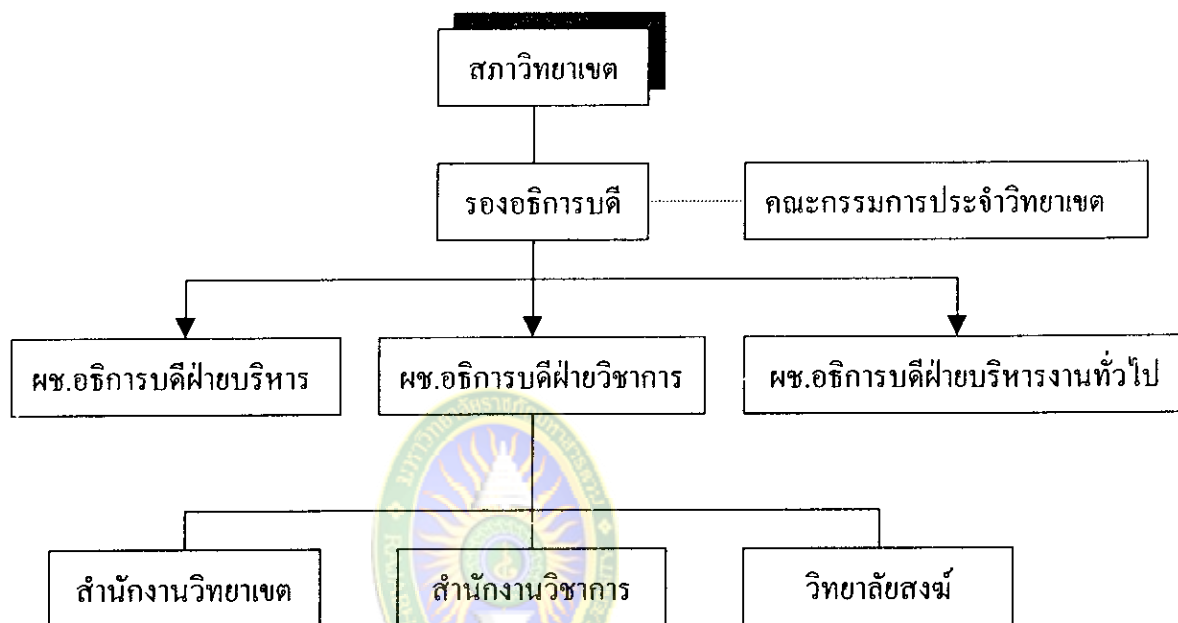
ในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดไว้ว่า ในวิทยาเขตหนึ่งให้มีสำนักงานวิทยาเขต โดยมีรองอธิการบดี ซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาเขต และในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดไว้ว่า ในวิทยาเขตหนึ่งให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ประกอบด้วยรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยในวิทยาเขตนั้น เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และคณะกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณาจารย์ประจำวิทยาเขตนั้น มีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ โดยตำแหน่ง แต่ไม่น้อยกว่า 3 คน การได้มาซึ่งเลขานุการของคณะกรรมการให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2540 : 11)

วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 14 แห่ง ดังนี้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตสงฆ์นครพนม และวิทยาลัยสงฆ์เลย ในภาคเหนือ จำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตแพร่ และวิทยาลัยลำพูน ในเขตภาคใต้ มีจำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ในเขตภาคกลาง จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542 : 194 - 198) ได้รายงานว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่าได้แบ่งส่วนงานภายในของแต่ละวิทยาเขตออกเป็นวิทยาเขตละ 3 หน่วยงาน คือ

1. สำนักงานวิทยาเขต แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคลังและพัสดุ และ ฝ่ายกิจการนิสิต
2. สำนักวิชาการ แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ และวิจัย ฝ่ายทะเบียนและวัดผล และ ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศ
3. วิทยาลัยสงฆ์ แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ

รายละเอียดของโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏในแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่มา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542 : 198)

4.2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบด้วย 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ และวิทยาเขตอุบลราชธานี ประวัติโดยละเอียดของแต่ละวิทยาเขต ปรากฏดังนี้

4.2.1 ประวัติวิทยาเขตหนองคาย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เดิมชื่อ “วิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นวิทยาเขตแห่งแรกของจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 และเปิดดำเนินการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์ ตั้งแต่วันพฤหัสบดีที่ 15 มิถุนายน 2521 ตรงกับวันขึ้น 10 ค่ำ เดือน 7 ปี มะเมีย โดยมีประวัติย่อ ดังนี้

วันอังคารที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ขึ้น 4 ค่ำ เดือน 8 ปีจอ ศูนย์ประสานงานพระศาสนา มีพระราชปรีชาญาณมุนี (นวน เขมจารี.ป.ธ.6) เจ้าอาวาส

วัดศรีษะเกษ เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย เป็นประธานศูนย์ประสานงานพระศาสนา และพระมหาประทัย วชิรปัญญา (ประทัย ชานูบาล, ป.ธ.5, Ph.D.) เลขานุการศูนย์ประสานงานพระศาสนา (ศ.ป.ศ.) ได้จัดประชุมประจำปีขึ้นที่วัดศรีษะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และได้มีมติเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานพระศาสนาจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 จังหวัด (ปัจจุบัน มี 19 จังหวัด) และพระจริยานิเทศก์ รวม 450 รูป มาร่วมประชุมประจำปีของศูนย์ประสานงานพระศาสนา และพระมหาประทัย วชิรปัญญา (พระสุนทรธรรมธาดา. ป.ธ.5, Ph.D.) ได้นำเรื่องการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอขึ้นพิจารณาในที่ประชุม และในที่ประชุมครั้งนั้นมีมติเป็นเอกฉันท์ว่า

1. ให้ตั้งวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไว้ที่วัดศรีษะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพราะเหมาะสมแล้ว เนื่องจากมีโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาฯ อยู่ก่อนแล้ว จักถือเป็นแนวประกอบการดำเนินงานต่อไป ตลอดทั้งประเทศลาวก็จะได้เข้ามาเรียนด้วย
2. ให้ทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร่วมกันสนับสนุนอุปถัมภ์โดยจัดฐินหรือผ้าป่ามาถวายปีละ 1-2 ครั้ง และให้การช่วยเหลือด้านครูสอนและจัดส่งพระภิกษุสามเณรมาเรียน

3. ให้ตั้งมูลนิธิขึ้นไว้เป็นทุนบำรุงส่งเสริมกิจการวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยตั้งทุนละ 1,000 บาท และได้เริ่มตั้งทุนมูลนิธิตั้งแต่วันที่ประชุมครั้งนั้นจังหวัดละ 1 ทุน

วัตถุประสงค์ของการตั้งวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับการศึกษาของพระภิกษุสามเณรในส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและเผยแผ่อบรมในหมู่ประชาชน
3. เพื่อเผยแผ่กิจกรรมเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
4. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิชาการต่าง ๆ อันไม่ขัดกับพระธรรมวินัย
5. เพื่อเป็นการกระจายพระภิกษุสามเณร ผู้ได้รับการศึกษาไปช่วยส่งเสริมและพัฒนาในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาพระภิกษุสามเณร ที่ไปศึกษาที่กรุงเทพฯ แล้วไม่กลับมาพัฒนาภูมิภาคของตนเอง

เหตุผลที่ตั้งวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดหนองคาย

1. เจ้าคณะจังหวัดหนองคายเป็นผู้ดำเนินการด้านโรงเรียนบาลีสามัญ
 2. ศึกษา สาขามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาเป็นเวลาหลายปีแล้ว (ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 และขอตั้งเป็นโรงเรียนบาลีสาริตศึกษา ขึ้นตรงกับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อปี 2514)
 3. ผู้รับหน้าที่เป็นเลขาธิการศูนย์ประสานงานพระศาสนา ผู้ดำเนินการประสานงานและผู้เสนอให้มีการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ภาคนี้คือพระมหาประทีป วชิรญาโญ (ป.ธ. 5., Ph.D.) ก็อยู่ในจังหวัดหนองคาย
 4. จังหวัดหนองคาย มีวัดในเขตเทศบาลถึง 22 วัด เพียงพอที่จะรับพระภิกษุสามเณรนักเรียนนักศึกษาที่มาพักอาศัยเพื่อเข้าศึกษาในวิทยาลัยสงฆ์
 5. ด้านคมนาคมก็มีรถยนต์ รถไฟและเรือยนต์
 6. ที่สำคัญในขั้นแรก งานด้านนี้ก็เป็นงานปัจเจก ขาดการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมจึงหาผู้จริงจังยากเพราะงานการศึกษาเป็นกระบวนการที่ยาวนาน จึงหาผู้อาสาช่วย ในขั้นแรกให้จังหวัดหนองคายรับไว้ เมื่อกิจการของวิทยาลัยขยายไป ก็จำเป็นต้องจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความพร้อมน่าจะได้เปิดคณะวิชาอื่น ๆ อีก
- ในการประชุมครั้งนี้ ผู้ร่วมประชุมที่เป็นกำลังสำคัญฝ่ายฆราวาส คือ ฯพณฯ เอนทรี พิชเชนทร โยธิน เอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พร้อมด้วยคุณแสงเคื่อน พิชเชนทร โยธิน ได้รับเป็นที่ปรึกษาการจัดทำตราสารมูลนิธิ และได้มอบให้อาจารย์เกษม บุญศรี อดีตประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ร่างตราสารมูลนิธิ และภายหลังได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิกับทางราชการอย่างถูกต้อง เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2515 ชื่อว่า “มูลนิธิวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามใบอนุญาตการจัดตั้งมูลนิธิ เลขที่ ต.5/2515 ลงวันที่ 13 มกราคม 2515 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 1167 วัดศรีชะเกษ ถนนมิชัย ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยมี ฯพณฯ เอนทรี พิชเชนทร โยธิน เป็นประธานมูลนิธิพร้อมด้วยมีกรรมการ จำนวน 9 คน ในปี พ.ศ. 2530 ได้เปลี่ยนชื่อจาก “มูลนิธิวิทยาลัยสงฆ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นชื่อ “มูลนิธิมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย” และได้ใบอนุญาตจากคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2530 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย. 2547 ; <http://202.28.52.46/~nongkhai/All/History/history.html>)

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย มีนิสิตเข้าศึกษาเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีสถานที่ไม่เพียงพอกับจำนวนนิสิตทั้งพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่เพิ่มขึ้น และเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวในปี พ.ศ. 2545 คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย จึงได้ดำเนินการจัดหาที่ดินแห่งใหม่เพื่อเตรียมย้ายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ไปตั้งในที่แห่งใหม่ซึ่งมีเนื้อที่ 100 ไร่ 2 งาน ที่โคกหนองพัง บ้านโพนตาล หมู่ที่ 3 ตำบลถ่ายบกหวาน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อขยายกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เพียงพอกับพระภิกษุสามเณรที่นับวันยิ่งทวีมากขึ้น และเปิดรับบรรพชาเข้าศึกษาด้วย โดยขณะนี้นำตั้งอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก ขนาด 21x63 เมตร 3 ชั้น 18 ห้องเรียน งบประมาณในการก่อสร้างประมาณ 16.8 ล้านบาท (ชาญไชย พิมพ์คำ, 2545 : ลัมภาน์ อ่างใน พระมหากุศล เขมวีโร, 2545 : 36)

4.2.2 ประวัติวิทยาเขตขอนแก่น

เมื่อปี พ.ศ. 2528 พระราชสารเวที (ปัจจุบันพระวิสุทธาจารย์) เจ้าอาวาสวัดธาตุ (พระอารามหลวง) และรองเจ้าคณะภาค 9 ในสมัยนั้น มีความดำริให้จัดตั้งมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาขอนแก่น เพื่อเป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยความสนับสนุนของเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) นายกสภามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระเถรานุเถระทุกระดับในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดขอนแก่น เมื่อทุกอย่างมีความพร้อมจึงได้เสนอเรื่องขออนุมัติการจัดตั้งไปยังมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้รับอนุมัติให้จัดตั้งวิทยาเขตขอนแก่น เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2528 ตามหนังสือที่ 714/2528 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2528 ซึ่งลงนามโดย พระมหานคร เขมปาลี (ปัจจุบันที่พระราชรัตนโมลี) เลขาธิการมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ตำแหน่งในสมัยนั้น) โดยใช้ชื่อเป็นทางการว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ วิทยาเขตขอนแก่น” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 2547 : http://khonkaen.mcu.ac.th/_htmlfile/intro/history.html)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีคำสั่งที่ 8 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2529 แต่งตั้งให้พระราชสารเวที เป็นผู้รักษาการตำแหน่งรองอธิการบดี หัวหน้าวิทยาเขตขอนแก่น

ได้เปิดภาคการศึกษา ครั้งแรกวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2529 ในคณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชา เอกศาสนา ในขณะที่มีพระนิสิต 21 รูป และได้กำหนดเปิดป้ายมหาวิทยาลัยมหาลงกรณราช วิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์วิทยาเขตขอนแก่น เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2530 โดยมีสมเด็จพระพุฒาจารย์ (อจ อสภมหาเถร) เป็นประธาน

วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งวิทยาเขตขอนแก่นมหาวิทยาลัยมหาลงกรณ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ปรากฏดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจใน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง
2. เพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติและการเผยแผ่พุทธธรรม ในหมู่ประชาชน
3. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ที่เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม
4. เพื่อเป็นศูนย์กลางทางวิชาการชั้นสูงของพระภิกษุสามเณรใน ภูมิภาคนี้
5. เพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ไม่มีโอกาสเรียนให้สูงขึ้น เพื่อจะได้เป็น กำลังของชาติและพระศาสนาสืบไป
6. เพื่อเป็นการสงวนทรัพยากรบุคคลไว้ในท้องถิ่นและทำการสอน ต่อเนื่องกันอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อมิให้พระภิกษุสามเณรในภูมิภาคนี้หลังไหลเข้าไปศึกษาใน ส่วนกลางมากเกินไป (มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. 2547 : http://khonkaen.mcu.ac.th/_htmlfile/intro/history.html)

4.2.3 ประวัติวิทยาเขตอุบลราชธานี

ใน พ.ศ. 2522 พระเถระสองรูปคือ พระราชรัตโนบล เจ้าคณะจังหวัด อุบลราชธานี (ปัจจุบันเป็นที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัด) และพระกิตติญาณโสภณ รองเจ้าคณะ จังหวัดอุบลราชธานี (ปัจจุบันเป็นพระราชกิตติรังษี และเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี) มีแนว ความคิดที่จะสร้างสถานที่เล่าเรียนของพระภิกษุสามเณรขึ้น ด้วยมองเห็นว่า พระสงฆ์ที่อยู่ใน ภูมิภาคนั้น ขาดโอกาสทางการศึกษารุ่นจะเดินทางไปศึกษาในกรุงเทพฯ ก็เกิดความลำบาก ต้องทิ้งศรัทธาญาติโยม ไปทำให้วัดขาดพระเณรอยู่

เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2523 ได้ทำพิธีวางศิลาฤกษ์อาคารวิทยาลัย
สงฆ์อุบลราชธานี โดย ฯพณฯ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ นายกรัฐมนตรี (สมัยนั้น) เป็น
ประธาน และนายบุญช่วย ศรีสารคาม ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี เป็นรองประธาน โดย
วางแบบแปลนไว้ขนาด 16 เมตร ยาว 60 เมตร ความสูง 5 ชั้น จากนั้น ได้เริ่มหาปัจจัยมา
ก่อสร้างตามกำลังโดยขอความร่วมมือจากพระสังฆาธิการและศรัทธาประชาชน ในเขตจังหวัด
อุบลราชธานี และจังหวัดใกล้เคียง

ช่วง พ.ศ. 2525 – 2527 การก่อสร้างอาคารดำเนินไปถึงชั้นที่ 3 แต่
ด้วยเหตุที่สภาวะทางเศรษฐกิจ ของบ้านเมืองไม่ค่อยดี จึงส่งผลกระทบต่อกรก่อสร้างให้หยุด
ชะงักลง

พ.ศ. 2529 คณะกรรมการดำเนินงานสร้างวิทยาลัยสงฆ์ เห็นว่าอาคาร
เสร็จไปแล้ว 2 ชั้น ซึ่งสามารถปรับใช้การได้ พระราชรัตโนบล และพระกิตติญาณโสภณ ได้
ประชุมพระสังฆาธิการและมีมติเสนอเรื่องขอเปิดดำเนินการเรียนการสอนเป็นสาขาของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งก็ได้รับอนุมัติให้เปิดการเรียนการสอนเมื่อวันที่
29 ธันวาคม พ.ศ. 2529 โดยมีเจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) เป็นองค์
ประธานในพิธีเปิดเรียน

พ.ศ. 2530 ได้เปิดรับสมัครพระภิกษุสามเณร เข้าศึกษาในระดับบาลี
อุดมศึกษา เป็นปีแรก มีนิสิต จำนวน 50 รูป เปิดสอนคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการ
ศึกษาและสาขาสังคมศึกษา

พ.ศ. 2532 ปราบกฏว่ามีนิสิตเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงเห็นว่า
พระสงฆ์ควรมีความรู้ลึกซึ้งเรื่องของศาสนา จึงได้ขออนุมัติเปิดเรียนสาขาวิชาเอกศาสนาชั้น

พ.ศ. 2535 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล สร้างอาคาร 5 ชั้น
จนสำเร็จ และได้ประกอบพิธีเปิดอาคารเรียน โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรม
ราชกุมารี เสด็จเป็นองค์ประธาน แล้วเปิดเรียนสาขาวิชาเอกรัฐศาสตร์

พ.ศ. 2538 ขอเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

พ.ศ. 2541 ขอเปิดเรียนสาขาวิชาเอกการสอนภาษาอังกฤษ

พ.ศ. 2545 ขอขยายห้องเรียนไปยังวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพร
พิสัย จังหวัดศรีสะเกษ เปิดเรียนสาขาวิชาเอกศาสนา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี. 2545 : 1-2)

4.2.4 ประวัติวิทยาเขตนครราชสีมา

นับตั้งแต่ปี 2513 อันเป็นปีที่มีการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดหนองคาย เป็นต้นมา สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณกเถร) เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออกเฉียงเหนือ เจ้าอาวาสวัดจักรวรรดิราชาวาส ได้ปรารภว่า “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ จังหวัดนครราชสีมา มีความเหมาะสมต่อการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์มากที่สุด เพราะเป็นเมืองเอก เป็นศูนย์กลางทางการศึกษามาแต่เดิม” จากคำปรารภและแนวความคิดของเจ้าประคุณสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราลงกรณ ในจังหวัดนครราชสีมาและในกรุงเทพมหานครผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ได้ตั้งคณะกรรมการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา โดยมีพระศรีกิตติโสภณ (เกียรติ สุกิตติ) เป็นประธาน ได้ประชุมปรึกษาหารือและเตรียมงานด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา และที่ประชุมมีมติให้คณะสงฆ์ภาค 10 เป็นผู้ดำเนินงาน (ภาค 11 มี 4 จังหวัด คือ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สุรินทร์)

พ.ศ. 2529 พระเถระผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งพระสังฆาธิการในจังหวัดนครราชสีมา และคณะสงฆ์ภาค 11 มีพระพรหมคุณาภรณ์ (พุ่ม กิตติสารเถร) เจ้าคณะภาค 11 เจ้าอาวาสวัดพระนารายณ์มหาธาตุวรวิหาร พระเทพสิมาภรณ์ (โสภาส นิมฺมุตติเมธี) เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา เป็นต้น ได้ประชุมและมีมติเป็นเอกฉันท์ให้จัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา ขึ้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2529 เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร และเพื่อให้การจัดการศึกษา มีความสมบูรณ์ตามวิถีสถาบันทางกฎหมาย พระพรหมคุณาภรณ์ ประธานสภาวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา และเจ้าคณะภาค 11 ได้ทำหนังสือลงวันที่ 5 ตุลาคม 2529 ไปยังสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติให้รับวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมาเป็นวิทยาเขตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และทางสภามหาวิทยาลัยได้นำเรื่องเข้าสู่การประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 5/2529 และมีมติอนุมัติให้วิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา เป็นวิทยาเขตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2529 เรียกชื่อเป็นทางการว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ วิทยาเขตนครราชสีมา มีพระเทพสิมาภรณ์ เป็นประธานสภาวิทยาเขต พระศรีธรรมภรณ์ (ดำรง ทัศนธมฺโม) เป็นอธิการบดี

วันที่ 20 พฤษภาคม 2530 ได้เปิดดำเนินการเรียนการสอนเป็นครั้งแรก พร้อมทำพิธีเปิดป้าย ในวันเดียวกัน โดยคณะแรกที่เปิดสอน คือ คณะพุทธศาสตร์

พ.ศ. 2533 เปิดการเรียนการสอนคณะมนุษยศาสตร์

พ.ศ. 2534 เปิดสอนคณะครุศาสตร์

พ.ศ. 2537 เปิดสอนคณะสังคมศาสตร์

(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา. 2547 :

<http://korat.mcu.ac.th/htmlfile/history.html>)

4.2.5 ประวัติวิทยาเขตสุรินทร์

พ.ศ. 2529 พระราชสิทธิโกศล เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ พระศรี
ธีรพงศ์ รองเจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ฝ่ายจัดการศึกษา ได้มีแนวคิดปรารถนาจะก่อสร้างวิทยาเขต
สุรินทร์ขึ้นเพื่อเป็นที่ศึกษาของพระภิกษุสามเณร จึงได้จัดประชุมพระเถรานุเถระ ในจังหวัด
สุรินทร์และมีนายเสนอ มุลศาสตร์สาทร ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ (ขณะนั้น) และนายจงกล
จันทมงคล ศึกษาพิเศษฯ เข้าร่วมประชุมปรึกษาเรื่องการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ในเดือน
พฤศจิกายน 2529 และในมติที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้จัดตั้งเป็นสาขาของ
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขึ้นที่วัดศาลาลอย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

พ.ศ. 2531 ได้มีการร่วมประชุมกับเจ้าพระเถรานุเถระในเขตจังหวัด
สุรินทร์ มีพระราชสิทธิโกศล เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ และมีนายเฉลิม
เจริญศรี ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ เป็นประธานฝ่ายฆราวาส ซึ่งที่ประชุมมีมติให้พระศรีธีร
พงศ์ (ทองอยู่ ญาณวิสุทธโธ ป.ธ.9 M.A.) และพระมหาประจักษ์ จกฺกธมฺโม ปัจจุบันเป็นพระครู
วินัยธรประจักษ์ จกฺกธมฺโม (ป.ธ. 4 Ph.D.) ดำเนินการขออนุญาตจัดตั้ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

พ.ศ. 2531 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ได้อนุมัติให้จัดตั้ง “มหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ วิทยาเขตสุรินทร์ ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 2/2531
เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2531

วันที่ 19 พฤษภาคม 2531 ได้ทำการเปิดปฐมนิเทศ และเปิด
การเรียนการสอน นักศึกษารุ่นแรกจำนวน 40 รูป โดยใช้อาคารเรียนของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมวัดศาลาลอย

พ.ศ.2542 ได้สร้างอาคารวิทยาเขตแห่งใหม่ขึ้นตั้งอยู่ที่
บ้านโคกกะเพอ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

พ.ศ. 2543 ได้ย้ายไปทำการเรียนการสอนที่อาคารหลังใหม่ทุกคณะ
(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์. 2547 :

http://202.28.52.46/~surin/html_file/history.html)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในที่นี้ได้นำเสนอรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศตามลำดับ ดังนี้

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

อุมพร สมภู (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีคุณวุฒิต่างกัน มีการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน

นิวัติ ณ์มคณิสร์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นโครงการที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคขาดแคลนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้เป็นอย่างดี โดยจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ สภาพ และปัญหาในการดำเนินงานของโครงการนั้น ในระยะแรกประสบผล สำเร็จมากเนื่องจากโครงการที่มีการให้ทุนการศึกษามีไม่มากนัก ประกอบกับค่าครองชีพที่ไม่สูงมาก และอาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมาก ต่อมาเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการแย่งชิงผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลออกไปทำงาน กับบริษัทเอกชนซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และผู้สมัครขอรับทุนไม่ค่อยนิยมสมัครขอรับทุนนี้ เนื่องจากมีอัตราเงินอุดหนุนการศึกษาที่ไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพ และมีโครงการที่ให้ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่นจำนวนมากขึ้น สถานภาพและความพึงพอใจของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการ พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจมาก ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรทุนในสาขาที่ขาดแคลน การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุนในระดับปริญญาโทและมีความพึงพอใจต่อสถาบันฝ่ายผลิต คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการให้คำแนะนำ และเนื้อหาหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ผลของโครงการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ คือ ทำให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่าหลังจากที่สำเร็จการศึกษาแล้ว ไม่ได้รับการติดตามผลจากโครงการผลิต และพัฒนาอาจารย์ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นของมหาวิทยาลัย/ สถาบันฝ่ายรับ ในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการ พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการผลิต และพัฒนาอาจารย์ มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ที่สอน มีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีคือนิสิตนักศึกษา มีความรัก และศรัทธาในอาชีพอาจารย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และมีความซื่อสัตย์

รวงทิพย์ สุรวิชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สาย ก. ในรูปแบบต่าง ๆ และ เห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยมีคณะและมหาวิทยาลัย รับผิดชอบในการดำเนินการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มี 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนทั่วไป การเพิ่มพูนศักยภาพทางวิชาการ และการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะเฉพาะสาขาวิชา มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ปีละ หลายเรื่อง และปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สาย ก. คือ ขาดการติดตามผล

วิมล จันทร์แก้ว (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร ของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงาน บุคลากรของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามทัศนของศึกษานิเทศก์โดย ส่วนรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทัศนของศึกษานิเทศก์และผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษาประจำสำนักงานศึกษานิเทศก์ในภาค โดยภาพรวม แตกต่างกัน

กาญจนา ศรีวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ การพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ใน กรุงเทพมหานคร ทุกแห่งมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาบุคลากร ได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม กิจกรรมที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน ทุกแห่งจัดคือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุดคือ การสับเปลี่ยน หน้าที่และโยกย้าย สภาพทั่วไปของปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสภาพที่ เป็นจริง ขาดบุคลากร และขาดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวางแผน พบว่า

ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ขาดบุคลากร และขาดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวางแผน พบว่า ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผน และขาดการประสานแผนพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดแคลนงบประมาณ และขาดบุคลากรดำเนินการ ส่วนด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดบุคลากร และขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เกษม หล้ากวนวัน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการมากที่สุด คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของนโยบายของการพัฒนาบุคลากร และการขาดแคลนงบประมาณ ความต้องการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษาและเทคนิคในการ ปฏิบัติงาน **ภักฎมหาสารคาม**

มงคล ภูมิภูเขียว (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าวิธีการในการพัฒนาบุคลากรประจำการที่ดีที่สุด คือ การให้การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีศักยภาพในการขึ้นเป็นอาจารย์ผู้สอนได้อย่างมั่นใจ ส่วนบุคลากรประจำการนั้น พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้คุณวุฒิสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่สำเร็จศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้น ปัจจุบันมีบัณฑิตที่สำเร็จในระดับปริญญาตรีจำนวนมากอยู่แล้วและสิ่งที่สำคัญการอยู่ในสถาบันการศึกษาหากไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีวันเติบโตขึ้นได้ในสายงานงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวของมหาวิทยาลัยในวันข้างหน้า การพัฒนาบุคลากรประจำการจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานควรปฏิบัติเอาเป็นแบบอย่าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษา บุคลากรที่ดีเอาไว้กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้

เดชา พริงลำภู (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การพัฒนาคณาจารย์มีความจำเป็นที่สุด หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์ คือ กองบริการการศึกษา และหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละคณะร่วมกันรับผิดชอบ การดำเนินการของ

ภายนอกมหาวิทยาลัย ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมขึ้นกับเนื้อหา หัวข้อ กิจกรรมที่จัด วัตถุประสงค์ของโครงการ และตามความจำเป็นและความเหมาะสม วิทยากร ส่วนใหญ่จะมาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ควรจัดหาจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยควรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นศูนย์ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยของคณาจารย์ จัดทำคู่มือ เทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และบทความวิชาการ ส่วนความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มวิชา มีความต้องการสอดคล้องกันในระดับมาก ยกเว้นการเขียนข้อสอบ วิเคราะห์ ข้อสอบ และการตัดเกรด และการพัฒนาหลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไปของกลุ่มวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา มีความต้องการสอดคล้องกันในระดับมาก

ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ตามสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาอาจารย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งทางวิชาการส่วนความรับผิดชอบของผู้บริหาร และอาจารย์ที่สังกัด คณะต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาอาจารย์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็น ตามสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศวุฒิการศึกษา แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอนและตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศและมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งทางวิชาการ

สัททยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนา คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ

ประมาณให้อย่างเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาคณาจารย์ และมหาวิทยาลัย ควรจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งในระดับคณะ และ มหาวิทยาลัย ด้านวิธีการ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการศึกษาครูงานในต่างประเทศ กล่าวคือ มหาวิทยาลัย ต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนาโดยยึด นโยบาย หรือมาตรการที่ได้วางไว้ ด้านการศึกษาต่อ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องทุนการศึกษา ต่อ และมหาวิทยาลัยต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาต่อ รวมทั้งควรรหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม ด้านการฝึกอบรม สัมมนา มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการจูงใจให้คณาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ในสาขาวิชาที่สอน และสนใจกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ด้านการวิจัย มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องการหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ ห้องสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอ สำหรับงานวิจัย ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้ คำปรึกษา และมหาวิทยาลัยควรส่งเสริม และสนับสนุนให้คณาจารย์มีผลงานด้านวิชาการใน รูปแบบต่าง ๆ และมีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ และมหาวิทยาลัย ควรจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมคณาจารย์ ทุก 1-2 ปี เพื่อให้คณาจารย์ยอมรับใน ความรู้ความสามารถของกันและกัน และเพิ่มระดับคุณธรรม จริยธรรม

สุทธิป ไชยจำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และ คณาจารย์บางส่วนไม่เคยปฏิบัติภารกิจดังกล่าวเลย ส่วนค่าเฉลี่ยปฏิบัติของความคิดเห็นของ คณาจารย์เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาครูตามภารกิจดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของคณาจารย์กับความคิดเห็นของ คณาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ สามารถแยกกล่าวเป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้

2.1 อาจารย์ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อาจารย์ที่จบการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์ ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อาจารย์ที่มีอายุ ระยะเวลาของการทำงานในมหาวิทยาลัย และ ประสบการณ์ ก่อนมาทำงานในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์ ด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของคณาจารย์กับความคิดเห็นของ คณาจารย์ที่มีต่อ ปัญหาการพัฒนา คณาจารย์ สามารถแยกกล่าวเป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้

3.1 อาจารย์ที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการ พัฒนา คณาจารย์ด้านการวิจัยต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาและสถาบันที่จบการศึกษาต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนา คณาจารย์ด้านการวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 อาจารย์ที่มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนา คณาจารย์ด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำลอง เจริญเกษ (2541 :บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ใช้กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการประชุมหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่ายเพื่อสำรวจความต้องการของ บุคลากร 2) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารใช้วิธี กำหนดโครงการตามแผน 3) ใน ขั้นตอนดำเนินการใช้กิจกรรมในการพัฒนา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ มากที่สุดคือ การอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิม 4) ขั้นตอนประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดให้มีการประเมินผล โดยคณะ กรรมการโรงเรียน แต่มีการนำผลการประเมินมาใช้ น้อย ปัญหาที่พบ คือ ไม่สามารถสนอง ความต้องการของทุกฝ่ายได้ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดวิทยากร บุคลากรไม่พัฒนา ขึ้น โดยศักยภาพไม่เป็นไปตามความคาดหวัง และบุคลากร หลังจากพัฒนาเพื่อทดแทนสาขา วิชาที่ขาดแคลน ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติการสอน

ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย 3) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) การได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 5) ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการ ได้รับการตอบสนองความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 6) การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7) การเปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 8) เปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงษ์พันธ์ เหลืองวิไล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในวิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาบุคลากรของวิทยาเขตกำแพงแสน

เริ่มดำเนินการตามกรอบทฤษฎีของวิชาเขตทำให้ได้คนเหมาะสมกับงานและสภาพแวดล้อม ส่วนขวัญและกำลังใจยังดำเนินการเป็นรูปธรรมไม่ชัด การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรม หรือดูงานวิชาเขตกำแพงแสน ได้ปฏิบัติอยู่แต่ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรและยังขาดความเสมอภาค

สุภาพร แดงสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อหา รูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรประจำการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีระบบคอมพิวเตอร์ เข้ามาเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร 2) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติม โดยการส่งไปอบรมนอกสถานที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรม ฯ 3) จัดหาอุปกรณ์ ที่จะใช้ในระบบงานคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการ และเพียงพอจำนวนของบุคลากร ภายในองค์กร 4) บอกรับบุคลากรทราบถึงประโยชน์ในการนำระบบคอมพิวเตอร์ เข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจึงได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำการเพื่อที่จะให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในงานประจำที่ต้องเกี่ยวข้อง ได้อย่างถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

สุวรรณ วังโสภณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการ พัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า คณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการ พัฒนาอาจารย์ ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นแรกความจำเป็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนด นโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มี การศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ใน ขั้นการวางแผนพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการ พัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในขั้นปฏิบัติตามแผน พัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่ม และเป็นรายบุคคล ในขั้นประเมินผลการ พัฒนาอาจารย์ มีการประเมินผลการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป จากผลการสอบถามหัวหน้าภาควิชา เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติมากอยู่ 1 ด้าน คือ ด้าน การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ด้าน ที่เหลือ มีการปฏิบัติน้อยทั้งหมด ปัญหา ในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดงบประมาณ อาจารย์ใน

แต่ละภาควิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่าองค์การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน จากความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาพบว่า มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

เสถียร อักษรชู (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) การฝึกอบรม การฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนและมีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนาด้านต่าง ๆ การส่งเสริม การฝึกอบรมแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกระดับทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การสำรวจความต้องการต้องการฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ครบทุกสายงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม การมอบหมายความรับผิดชอบให้หน่วยงานพัฒนาและฝึกอบรมในการประสานงาน และนำนโยบายไปปฏิบัติ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมเมื่อบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากรผู้ให้ความรู้ในการฝึกอบรมควรมีความรู้ความสามารถ ตรงตามหัวข้อของการฝึกอบรม ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานภายใน และภายนอกให้บุคลากรทราบ และมีการประเมินโครงการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ นโยบายเกี่ยวกับการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการลาศึกษาต่อ ควรมีความชัดเจน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ การวางแผนเกี่ยวกับการให้บุคลากรได้ศึกษาต่อไว้ล่วงหน้าเป็นระยะยาว การศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตรงตามความต้องการของหน่วยงาน การจัดสรรจำนวนเงินทุนการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในระหว่างการลาศึกษาต่อ การจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการลาศึกษาต่อ และควรมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุน และ/หรือ โควต้าลาศึกษาต่อที่เหมาะสม 3) การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานที่จัดแต่ละครั้งควรช่วยเสริมความรู้แก่บุคลากรในงานที่รับผิดชอบและเป็นความรู้ ความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของวิทยาการสำหรับการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โครงการศึกษาดูงานควรได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงโครงการศึกษาดูงาน และผลของการศึกษาดูงานที่ผ่านมา การจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานเพื่อให้บุคลากร ไปศึกษาดูงาน การจัดอัตราส่วนให้แต่ละหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาดูงาน

และควรกำหนด เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาดูงานที่เหมาะสม 4) การผลิตผลงานทางวิชาการ ควรมีนโยบายการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจูงใจให้บุคลากรสนใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ในการจัดซื้อตำราและอุปกรณ์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ค้นคว้า การจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดสรร เงินทุนสำรองสำหรับให้บุคลากรได้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดระบบการทำงานให้เหมาะสม การจัดสรรกำลังคนให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ผลิตผลงานได้ตามข้อกำหนด การจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตผลงานทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชาให้คำปรึกษาแนะนำ และควรมีการจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

โสภาส โอพริก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลวิจัยพบว่า คณะกรรมการ โรงเรียนของโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนของโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ขาดความรู้เรื่องนโยบายแผนแม่บท แผนพัฒนา และแผนงานของโรงเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการ โรงเรียน การทำงานยังไม่เป็นระบบ โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน กรรมการไม่ได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหานั้น คือ หน่วยงานในระดับเหนือควรจัดกิจกรรมอบรม ชี้แจงให้กรรมการโรงเรียนมีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โรงเรียนควรมีขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน แต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างรูปแบบจำลองของการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และใช้ในการพัฒนาเครื่องมือสอบถามทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ตามเทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย 3 รอบ

ผลวิเคราะห์รอบที่ 3 ได้นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสม ให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น จำนวน 313 คน ตรวจสอบความเหมาะสมในเชิงปฏิบัติเป็นครั้งสุดท้าย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม สอดคล้องกันและอาจารย์เห็นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ โครงการ และกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ปรัชญาและความมุ่งหมายควรเน้นให้ อาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการ ปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการ โดยอาศัยความสามารถทาง ภาษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื้อหาในการพัฒนาอาจารย์เน้นความรู้เกี่ยวกับการสอน การวิจัย การให้บริการชุมชน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การอุดมศึกษา และ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ควรเน้นการพัฒนา จริยธรรมควบคู่กับการให้ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการวิจัย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยและขอการสนับสนุนทางการเงินจากมหาวิทยาลัย การ พัฒนาหน่วยงาน และหน่วยสนับสนุน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ทันท่วงที กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร โดยอาจารย์และผู้บริหาร หวังสมุดควรเน้น ด้านจำนวน ความทันสมัย ระบบการสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางรวดเร็ว การสื่อสารภายใน มหาวิทยาลัยเน้นรายละเอียดความชัดเจน และการเพิ่มความหลากหลายของช่องทางในการ สื่อสาร การบริหารมหาวิทยาลัย คณะ และภาควิชาควรเน้นความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้ กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ระบบเสริมสร้างกำลังใจควรเน้นการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติ ภารกิจดีเด่น การพิจารณาความดีความชอบควรเน้นความรับผิดชอบในภารกิจของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัย การเขียนและพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การสร้างชื่อเสียง การสร้างงานใหม่ ๆ อาคารสถานที่ควรเน้นความสวยงาม ความสะดวกสบาย และจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ ของอาจารย์ การบริการควรเน้นความรวดเร็วในการบริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ สนับสนุน การจัดประชุมทางวิชาการ หรือการสัมมนาในระดับประเทศ การดำเนินงานของหน่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหารหน่วยงาน ควรเป็นหน่วยงานกลางโดยมีอาจารย์ จากคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานควรกำหนดนโยบายให้ ชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ระยะยาว (5 ปี) จัดกิจกรรมตามความต้องการของ อาจารย์ และจัดหางบประมาณในการจัดกิจกรรมจากแหล่งอื่น ๆ ภารกิจหลักเน้นการจัดทำ โครงการพัฒนาอาจารย์ ประสานงานกับคณะต่าง ๆ จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร รวบรวมเอกสาร สื่อต่าง ๆ ทางด้านการเรียน

การสอน คิดค้นเทคโนโลยี วิจัยสอน ให้คำปรึกษา และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การประเมิน ผลการสอน การสรรหาคณะกรรมการของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียน การสอนเน้นการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการเรียนการสอนทั้งภายใน และภายนอก มหาวิทยาลัย

กัลยา เพิ่มลาภ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนาบุคลากรสายศิลปะของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรสายศิลปะหลังผ่านการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ มีการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ บุคลากรสามารถทดสอบความสามารถของตนเองในเชิงปฏิบัติการทางด้านการแสดงและการขับร้องได้ถูกต้องตามแบบแผน บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค และลีลาท่าทางทางด้านการแสดง การบรรเลงและการขับร้องให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาได้ถูกต้องตามแบบแผน และบุคลากรสามารถปฏิบัติการแสดงการขับร้องได้ถูกต้องตามแบบแผน ด้านทักษะ บุคลากรสามารถฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านการแสดง การบรรเลง และการขับร้องจนเชี่ยวชาญ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาบันทึกเป็นแผนการสอนได้ถูกต้อง ด้านเจตคติ บุคลากรมีเจตคติดีมาก สามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อสาขาวิชา เกิดความซาบซึ้งในสุนทรียยิ่งขึ้นมีความขยันหมั่นเพียรที่จะสร้างผลงานสามารถฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในมุมมองที่แปลกและแตกต่างได้ด้วยใจที่เปิดกว้าง แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ และบุคลากรสามารถสร้างกระบวนการทางความคิดเชิงสร้างสรรค์ทางด้านการแสดง การบรรเลง และการขับร้องได้อยู่ถูกต้องตามแบบแผน

ชูใจ เอี้ยวอักษร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหาร และ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการวิจัยที่อาจารย์มีทัศนะว่า มีความเหมาะสมในระดับน้อย 2) ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านการสอน และด้านการบริการ

ทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การสอน 5 - 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี 5 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มี ทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดย รวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5 - 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารด วิทยาเขตพนิชยการ พระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนคติต่อ กิจกรรม การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารด กับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพนิชยการพระนคร และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ กับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขต บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ กับผู้บริหารที่ สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารด มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการวิจัยแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพนิชยการพระนคร มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้าน การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารด วิทยาเขต พนิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนคติต่อกิจกรรมการ พัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต บพิตรพิมุขมหาเมฆกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ และอาจารย์ที่สังกัด วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารดกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพนิชยการ พระนคร มีทัศนคติต่อ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆกับ อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพนิชยการ พระนครมีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพนิชยการพระนครมีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นภัสสร แนววงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้ออำนวย

ต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานประมาณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ สังกัด อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นสถานภาพ สมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์กรแตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงานแตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงานทางด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร งบประมาณการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลตอบแทน รูปแบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการพัฒนาบุคลากร 5) ปัจจัยด้านความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงานทางด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร งบประมาณการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลตอบแทน รูปแบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกใน หน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์กรด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา 6) การพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ คือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน) การสอนงาน (ผู้บังคับบัญชามีความช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติงาน) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มากกว่ากลุ่มเพื่อนในระดับเดียวกัน) การพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม และเสียค่าใช้จ่ายเอง) และการพัฒนาตนเอง (เรียนต่อนอกเวลาราชการและเสียค่าใช้จ่ายเอง) มีความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์กร

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำเสนอ แนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อันดับแรก คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ภาระงานสอน และงานพิเศษอื่น ๆ มีมาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ อาจารย์ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ แนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนามาก คือ การศึกษาต่อภายในประเทศ รองลงมา คือ การจัดระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ อันดับสุดท้าย คือ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีหน่วย หรือ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปี ได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการทำประกันคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วย หรือศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 12 แห่ง มีการจัดการะงานด้านบริการชุมชนให้มีปริมาณที่พอเหมาะ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ ในทุกสาขาวิชามาถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ประการสำคัญวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์วิชาสามัญ และวิชาวิชาชีพ (ศิลปะ) ได้มีโอกาสร่วมงานร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

ปรีดา ศรีเศษมาตย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานพัฒนากุศลกรที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยมีกิจกรรมการพัฒนากุศลกร เป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับแรก 2) ปัญหาและความต้องการในการพัฒนากุศลกรโดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านงบประมาณมีปัญหาในระดับมาก ส่วนความต้องการในการพัฒนากุศลกรนั้นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะความ

ต้องการในด้านวิธีการพัฒนาและด้านเนื้อหาสาระ 3) รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ควรเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา เทคนิควิธี และอื่น ๆ ตลอดจนปัญหาและความต้องการที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

พิไล จิรไกรศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เจ้าหน้าที่สายบริหารและสายปฏิบัติการมีปัญหาด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรมการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ประการที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน คือด้านนโยบาย และงบประมาณในการพัฒนา บุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรม การศึกษา ดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา มีการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็น โครงการ ในแผนปฏิบัติงาน

ประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้น และชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ชัตติยา ทองทา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของบรรณารักษ์ห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแบบเป็นทางการที่บรรณารักษ์ จำนวนมากที่สุดต้องการเข้าร่วม คือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ คือ การฝึกปฏิบัติการ เนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือ เนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยงานที่จัดการอบรมและการสัมมนาที่ บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการให้จัดคือ สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ ส่วนการประชุมคือ คณะอนุกรรมการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และการบรรยายทางวิชาการ คือ คณะอนุกรรมการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ระยะเวลาจัดกิจกรรม การปฐมนิเทศงาน การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การบรรยาย อภิปรายทางวิชาการ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดเห็นว่าเหมาะสม คือ 1-2 วัน ส่วนการหมุนเวียนกันทำงานคือ 1-3 เดือน สำหรับปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยรวม บรรณารักษ์ประสบปัญหาในระดับปานกลาง โดยปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติมีมากจนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม

คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยวิสามัญเฉพาะกิจ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องโครงการศึกษามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้สอนระดับอุดมศึกษา

: ศึกษาเฉพาะกรณีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาอุดมศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ และเป็นภารกิจที่ผู้สอนระดับอุดมศึกษาสมควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีความลุ่มลึกทางวิชาการมากขึ้นตามระดับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในศาสตร์ของแต่ละสาขาวิชาในระบบสถาบันอุดมศึกษานั้น การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้เป็นภาระงานที่เห็นได้จากผลงานทางวิชาการที่ผู้สอนสร้างขึ้น อาทิ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรางานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ และสะท้อนได้ในรูปของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ จนถึงระดับศาสตราจารย์ ทั้งนี้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงกว่าจะได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติภารกิจดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพมากกว่าระดับที่ต่ำกว่า จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า ผู้สอนระดับอุดมศึกษามีภาระงานดังกล่าวแตกต่างกันไป ทั้งก่อนและหลังการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะแตกต่างกันไปตามธรรมชาติและวิธีแสวงหาความรู้ของศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชา และจากความหลากหลายในการปฏิบัติภารกิจที่กล่าวมานี้ จึงเป็นการยากที่จะกำหนดมาตรฐานภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การศึกษาในครั้งนี้เป็นความพยายามที่จะศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงาน ด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยศึกษาลุ่มลึกในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ จากผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย/สถาบันในประเด็นการจัดกลุ่มสาขาวิชาที่มีภาระงานฯ ใกล้เคียงกันและมาตรฐานภาระงานฯ ขั้นต่ำที่ผู้สอนระดับอุดมศึกษาสมควรปฏิบัติในการดำรงตำแหน่งทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมุ่งหวังว่าผลจากการศึกษาจะสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดบรรทัดฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานของผู้สอนระดับอุดมศึกษา และช่วยให้การจ่ายค่าตอบแทนมีมาตรฐานและเป็นธรรมยิ่งขึ้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษามีความแตกต่างกันตามศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งจัดได้เป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และมาตรฐาน

ภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอน ระดับอุดมศึกษาจะมีปริมาณ ระดับความยาก และคุณภาพสูงขึ้นตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งแตกต่างกันไปตามกลุ่มสาขาวิชา

ปรีชา เตังศิริวัฒนา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ ผลวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่าศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาเขตฯ ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้านการฝึกอบรมมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีหลักสูตรประจำที่เกี่ยวข้องกับการสอน เนื้อหาการฝึกอบรมตอบสนองความต้องการส่งเสริมบุคลากรศึกษาคุณหน่วยงานภายนอก สำหรับด้านการสัมมนาทางวิชาการ เห็นว่าควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาด้วยความสมัครใจ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ควรจัดสัมมนาในช่วงที่ปลอดจากการเรียนการสอน ด้านการศึกษาต่อเห็นว่า ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรศึกษาต่อ นโยบายสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างเหมาะสมพอเพียง ด้านการวิจัย วิทยาเขตฯ ควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านการวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน นอกจากนี้ในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการวิทยาเขตฯ ควรส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมและจัดแสดงผลงานทางวิชาการ

พจมาน ขำทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมขั้นการสำรวจหรือรับรู้ปัญหา และการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาในระดับน้อย ต้องการมีส่วนร่วมขั้นการดำเนินการตามแผน หรือการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาการทางคุณธรรม และจริยธรรม พัฒนาการทางสังคมและวัฒนธรรม พัฒนาการทางอารมณ์ พัฒนาการทางกาย และพัฒนาการทางสติปัญญา และต้องการมีส่วนร่วมขั้นการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่

อาศัยอยู่ในชุมชน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นอาชีพ จำนวนบุตรที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียน และการรับรู้ข่าวสารของผู้ปกครอง

วนิดา สุภัทรกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการประเมินการดำเนินงาน ศูนย์ศึกษาการพัฒนาการศึกษารัฐบาลของสถาบันราชภัฏน่าน 5 แห่ง ในปีงบประมาณ 2541 ผลวิจัย พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานศูนย์ศึกษาการพัฒนาการศึกษารัฐบาลของสถาบันราชภัฏน่าน 5 แห่ง ในปีงบประมาณ 2541 ด้านสถานะแวดล้อม บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเห็นตรงกันว่า มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก มีความสำคัญและจำเป็นที่สถาบันราชภัฏต้องดำเนินการเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายปฏิรูปการศึกษา ด้านตัวป้อน พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่า ตัวป้อนที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมากคือ นโยบายและแผนงาน และหลักสูตรการฝึกอบรม ส่วนตัวป้อนที่ได้รับการประเมินในระดับน้อยคือ บุคลากร สถานที่ งบประมาณ เอกสารทางวิชาการที่สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมและบทบาทของศูนย์ และเครือข่ายระดับท้องถิ่น โดยอาจารย์คณะครุศาสตร์ประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และครู-อาจารย์ที่รับบริการฯ ประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 จากสเกล 1 ถึง 5 ด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า ทั้งอาจารย์คณะครุศาสตร์ และครู-อาจารย์ที่รับบริการฯ ประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการในการบริหารจัดการและการประสานงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการประชาสัมพันธ์ยังมีการดำเนินการในระดับน้อย ด้านผลผลิตของโครงการ ผลการประเมินพบว่า บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเห็นตรงกันว่า ดำเนินการได้ผลตามเป้าหมายเฉพาะในด้านการให้การฝึกอบรม และการบริการทรัพยากรการเรียนรู้ โดยอาจารย์คณะครุศาสตร์ประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และครูอาจารย์ที่รับบริการฯ ประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคือ ความชัดเจนในการสนับสนุนด้านนโยบายบุคลากรยังไม่มีความพร้อม งบประมาณจัดสรรให้ไม่เหมาะสมกับภารกิจ สถานที่ สื่ออุปกรณ์ หลักสูตรการฝึกอบรม และเอกสารทางวิชาการที่สนับสนุนกิจกรรมและบทบาทของศูนย์ศึกษาการพัฒนาการศึกษารัฐบาล ยังมีความพร้อมน้อย การจัดอบรม และการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์ศึกษาการพัฒนาการศึกษารัฐบาลควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร สนับสนุนปัจจัยให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและมีรูปแบบการฝึกอบรมที่

หลากหลาย พัฒนาระบบการดำเนินงานโดยสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางและทั่วถึง ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใน วิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การศึกษาของท้องถิ่น

อัญชลี จันระสา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินและติดตามผล ตามลำดับ 2) ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความต้องการด้านทักษะ และ ความต้องการด้านความรู้ ตามลำดับ 3) วิธีการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการสัมมนา ตามลำดับ 4) สภาพ ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ในระดับต่ำ ($r = 0.171$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ($r = 0.538$) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัจจกร อุทัยจนพันธ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความ ต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด พังงา ผลวิจัย พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบการศึกษาเพิ่มเติมในสถานบันการศึกษา และ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกัน มีความ ต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

จรงกรณ์ บุญกรุด (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบรรยากาศของ องค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่ง

ยูเนียนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนียนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน การรวบอำนาจ ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระ การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความมั่นคงและการเสี่ยง ความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

ทวี คำแพงศรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องวิจัยรูปแบบพัฒนาคณาการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินสร้างความตระหนักให้กับบุคลากร ได้ใช้วิธีการ 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาคูณานอกสถานที่ โดยการนำบุคลากรทุกคนศึกษาคูณานด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน นำคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาคูณานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และการนำคณะผู้บริหารศึกษาคูณานด้านการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การอบรมสัมมนาส่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละด้านเข้ารับการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติให้เห็นเป็นแนวทาง 3) การจัดแหล่งเรียนรู้ด้านการปฏิรูปการศึกษาภายในโรงเรียน โดยจัดเป็นห้องปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวีดิทัศน์ และสื่อด้านการปฏิรูปการศึกษาอื่น ๆ ไว้บริการการศึกษาค้นคว้าของบุคลากร สำหรับการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง รูปแบบที่ใช้จะคาบเวิร์คชอป (Workshop) เป็นคาบอิสระของนักเรียนที่ตรงกัน ในสองคาบสุดท้ายของวันพฤหัสบดี และโรงเรียนจะอนุญาตให้นักเรียนกลับไปทำกิจกรรมที่บ้าน ส่วนครู-อาจารย์ จะประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวางแผนพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารของแต่ละคนพร้อมปรึกษาหารือกันหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรควิเคราะห์รูปแบบและเทคนิคการสอนที่แต่ละคนถนัด ในส่วนของส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานที่แต่ละคนกำหนดไว้ ได้ใช้รูปแบบที่ให้อิสระกับบุคลากรแต่ละคนนำเทคนิควิธีการสอน และยุทธศาสตร์การทำงาน ไปทดลองใช้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยจะมีกระบวนการนิเทศติดตามและการให้ขวัญกำลังใจช่วยแก้ไขปัญหา พร้อมกับให้นำความรู้ประสบการณ์และสิ่งที่พบมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในคาบเวิร์คชอป สำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้ใช้ยุทธศาสตร์เทคนิควิธีการสอน หรือประสบการณ์ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการเสนอแนะอภิปรายข้อคิดเห็น ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ในส่วนของการขยายผลและเผยแพร่ผลงาน

เป็นขั้นตอนที่บุคลากรได้ผ่านการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุง จนการปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จเป็นที่พอใจ โรงเรียนจะจัดกิจกรรมนิทรรศการแสดงผลงานครูและนักเรียนที่เกิดจากการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เผยแพร่ผลงานให้กว้างขวางต่อไป หลังจากนั้นจึงได้มีการประเมินผล โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรเหล่านี้ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจต่อสภาพโรงเรียนหลังได้รับการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยแล้ว มากกว่าสภาพโรงเรียนก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธรากร เหล็กกล้า (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลวิจัย พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้ 1) การกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียน ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็น ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวางแผนพัฒนา บุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากร โดยรวมทั้ง โรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรเน้นการ

พัฒนารายกลุ่ม ดำเนินการ โดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีผู้บริหาร หรือ ผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่งบุคลากร เข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ เป็น เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมสัมมนามากกว่า 5 ครั้ง และ ส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม 4) การประเมิน ผลการพัฒนา บุคลากร มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นใน ด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบ ใช้วิธี สรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนงานและ โครงการพัฒนา บุคลากรในครั้งต่อไป สำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ชั้นตอน อยู่ในระดับน้อย

ปวีณา ลำพาย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการของครูในการ พัฒนาดตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลวิจัยวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาดตนเองของครูด้านการเรียนการสอนและ ด้านรูปแบบในการพัฒนาดตนเอง มีความต้องการในระดับมาก ส่วนด้านระยะเวลาในการ พัฒนาดตนเอง มีความต้องการในระดับปานกลาง ในทุกรูปแบบ เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก เป็นดังนี้ ความต้องการพัฒนาดตนเองทางด้านการ เรียนการสอน ซึ่งได้แก่ ความต้องการพัฒนาดตนเองเกี่ยวกับหลักสูตร และแผนการเรียน รู้ ความต้องการพัฒนาดตนเองเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาดตนเองเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผล ความต้องการพัฒนาดตนเองทางด้านรูปแบบในการพัฒนาดตนเอง คือ ความต้องการบุคคลต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากรครู ความต้องการพัฒนาดตนเองโดยใช้ รูปแบบต่าง ๆ ความต้องการใช้สถานที่ต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ความต้องการพัฒนาดตนเองทาง ด้านระยะเวลา คือ วันเวลาราชการ ช่วงเช้า (9.00 น. - 12.00 น.) และใช้ระยะเวลาไม่เกิน 2 วัน

พรพิมล พฤษษ์ประมุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาท ของผู้บริหารและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรในด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และ ด้านกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ตามความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ เห็นว่ามีการดำเนิน การอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารตามความเห็นของผู้ บริหารพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ส่วนบทบาทของผู้บริหารตามความเห็นของ คณาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน จากการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนา

บุคลากรและด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรและด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาตามความเห็นของผู้บริหารพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาตามความเห็นของคณาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรและด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พันธุณีภา แยมขุติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเฉพาะสาขาวิชาการใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต และการใช้ภาษาต่างประเทศ สำหรับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ควรเน้นเนื้อหาสาระ และประสบการณ์ด้านทักษะความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในส่วนของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเรียงลำดับตามความต้องการได้ดังนี้ การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงาน โดยการเลือกใช้การพัฒนาบุคลากรในแต่ละรูปแบบต้องคำนึงถึงความต้องการ ความพร้อม ความเหมาะสม ทั้งในส่วนของบุคลากรแต่ละด้าน และในส่วนของโรงเรียน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรเป็นหลักสำคัญด้วย ผลผลิตจากการวิจัยนี้ทำให้ได้โครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2544 จำนวน 9 โครงการ แบ่งตามขอบเขตของเนื้อหา 3 ด้าน นี้ ด้านการบริหารจำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรมการใช้โปรแกรมไมโครซอฟเวิร์ด โครงการอบรมการใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น และโครงการทัศนศึกษาดูงานด้านวิชาการ จำนวน 5 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สอนเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โครงการวิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลการศึกษา โครงการฝึกอบรมบุคลากรกับการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องเฉพาะสาขาวิชา โครงการ “English for Fun” และ โครงการการนิเทศโดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ด้านธุรการ จำนวน 1 โครงการ ได้แก่ โครงการการจัดระบบงานพัสดุและครุภัณฑ์

เพลิน พิมพ์ศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูประถมศึกษิตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูประถมศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาสมรรถภาพครู และการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาครูประถมศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนาสมรรถภาพครู เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูประถมศึกษา มีดังนี้ 1) ควรเน้นการพัฒนาสมรรถภาพครูเกี่ยวกับการผลิต การใช้สื่อ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เอกสารความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น 3) ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 4) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ควรสร้างความมั่นใจให้กับครูมากกว่าที่เป็นอยู่ 5) ควรเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ 6) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูมากขึ้น

วิภา จัตูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวโน้มการให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนระบบเมือง

1.1 สถานประกอบการ/หน่วยงานส่วนใหญ่มีบุคลากรเพียงพอแล้ว บุคลากรที่ต้องการเพิ่มเติม 5 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์ ช่างเครื่อง ช่างก่อสร้าง ประชาสัมพันธ์ และฝ่ายขาย การสรรหาบุคลากร ใช้การประกาศรับสมัครที่สถานประกอบการ/หน่วยงาน และรับสมัครเป็นการภายใน ส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสถานประกอบการ/หน่วยงานประมาณหนึ่งในสามมีหน่วยงานพัฒนาบุคลากรโดยตรงโดยการฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รองลงมาคือ ศึกษาต่อแบบระยะสั้น การให้ความรู้เพิ่มเติมโดยการจัดประชุมสัมมนามากที่สุด รองลงมาคือ การให้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาทีมงานตามลำดับ

1.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเกือบทั้งหมดต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา สถาบันที่ถูกเลือกเป็นอันดับ 1 คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาที่ถูกเลือกเป็นอันดับ 1 คือ วิศวกรรมศาสตร์ ในส่วนของสถาบันราชภัฏ โปรแกรมวิชาในสาขาวิชาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่ถูกเลือกเป็นอันดับ 1 คือ คอมพิวเตอร์ศึกษา

ภาษาอังกฤษ และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

1.3 บุคคลอื่น ๆ ต้องการศึกษาคือในระดับอุดมศึกษาตามระบบรองลงมาคือ การฝึกอบรม และต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งนี้เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มฐานะทางสังคม และต้องการศึกษาต่อในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุด สาขาที่ต้องการสมัครเข้าศึกษาต่อเป็นอันดับ 1 ได้แก่ บริหารธุรกิจ ในการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมเรื่อง คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษการบริหาร การจัดการและเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยใช้เวลาอบรมประมาณ 1 เดือน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

2. แนวโน้มการให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาในชุมชนเมือง

2.1 แนวทางและทิศทางในการบริการการศึกษาในอนาคต สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะ ต้องออกนอกระบบ จัดการศึกษาตามกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายโดยจัดการศึกษาทั้งในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม เช่น การศึกษาระบบทางไกล การฝึกอบรมที่เทียบโอนหน่วยกิตได้ และ/หรือการศึกษาตามอัธยาศัยหลักสูตรต้องปรับให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสังคมเมือง เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น เปิดหลักสูตรใหม่ให้เป็นเป็นหลักสูตรนานาชาติ ในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาต้องอยู่ในระดับสากล สำหรับการให้บริการทางการศึกษาต้องพิจารณาพื้นฐานของสถาบัน การให้บริการทางการศึกษาในอนาคตควรมีลักษณะที่หลากหลายและกว้างขวางเน้นในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษา จัดให้มีหลักสูตรสำหรับบุคคลที่จบการศึกษาไปแล้ว สถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นศูนย์รวมความรู้เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมาเรียนรู้

2.2 สาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ (ชั้นสูง) ภาษาอังกฤษ ประเทศ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ (เคมี-เปโตรเคมีคอล) วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิศวกรรมเกษตรอุตสาหกรรม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ (ด้านสิทธิประโยชน์) การพัฒนาองค์กรหรือการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ การจัดการและบริหารธุรกิจขนาดย่อม แมคคาทรอนิกส์ ศิลปศาสตร์ และการฝึกอบรมในเชิงวิชาชีพ

2.3 ลักษณะและรูปแบบการให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการชุมชนเมือง สถาบันอุดมศึกษาในระบบชุมชนเมืองควรจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงวิวัฒนาการของสังคมในรูปแบบ โลกาภิวัตน์ ควรมีรูปแบบการให้บริการทางการศึกษา ดังนี้

1) จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านที่ตรงกับความต้องการของตลาด 2) มีสาขาให้เลือกเรียนหลากหลาย 3) ลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาให้ถูกลงแต่มีคุณภาพ 4) เปลี่ยนสภาพการสอนตามตำราและหลักสูตรให้เป็นตลาดวิชา 5) สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเป็นหลัก 6) เปิดโอกาสให้องค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการ โดยเฉพาะการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพ 7) สถาบันอุดมศึกษาควรให้บริการทางการศึกษาเชิงบูรณาการ 8) มีหลักสูตรภาษาอังกฤษทุกระดับการศึกษา 9) มีระบบการศึกษาทางไกล 10) มีการให้ทุนการศึกษา 11) การเรียนการสอนมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 12) มีลักษณะและรูปแบบการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น

3. รูปแบบการให้บริการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่เหมาะสมกับชุมชนระบบเมืองในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตต้องเป็นนิติบุคคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีความอิสระในระบบการบริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและการจัดการภายในองค์กร การจัดการศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีระบบประกันคุณภาพการศึกษามีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของชุมชนระบบเมือง มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่หลากหลายจัดเก็บค่าเล่าเรียนที่เหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทั้งในระบบบริหารองค์กรและระบบการเรียนการสอน มีหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบัน เช่น สำนักวิจัย ห้องสมุด ศูนย์ภาษา ศูนย์คอมพิวเตอร์ มีเครื่องมือในการคัดเลือกนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาเป็นผู้นำสังคม กล้าคิดกล้าทำ ใฝ่รู้ มีคุณธรรม และมีมนุษยธรรม มีการจัดสรรทุนการศึกษาในหลายรูปแบบ ทั้งประเทศทุนกู้ยืมและทุนให้เปล่า รายได้ของสถาบันควรมีทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งการจัดหารายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ของสถาบัน

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษา รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการศึกษาต่อ (Further Study) แนวคิดการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ (On-the-job Development) และแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Self-oriented Development) แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การทำแผนพัฒนาตนเอง 2) การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา 3) การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู 4) การศึกษาดูงาน

5) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 6) การสอนงาน 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 8) การอบรม จากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง 9) การศึกษาจากสื่อประสมด้วยตนเอง 10) การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 11) การใช้แบบแผนพฤติกรรม 12) กรณีศึกษา 13) การทดลองวิเคราะห์งาน จากตัวอย่าง 14) การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน 15) การฝึกแก้ปัญหาจาก สถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และ 16) การหมุนเวียนงาน สำหรับ ข้อเสนอในการบูรณาการรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ระหว่าง ประจําการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ 1) ระยะเวลาเริ่มต้นดำเนินการ สามารถนำรูปแบบและแนวทางฯ ไปประยุกต์หรือปรับใช้ได้ทันที 2) เงื่อนไข/องค์ประกอบ สำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการพัฒนา การประเมินผล การจัดงบประมาณการเฉพาะ การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ การพิจารณาการใช้สื่อ/เทคโนโลยี/ นวัตกรรม การกำหนดบทบาทภารกิจให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจการใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรภายนอก การจัดระบบการดำเนินงาน 3) แนวคิดสำคัญในการดำเนินงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง อีกทั้ง กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องทั้งของตัวข้าราชการครู สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) หลักการ ใน การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเอง ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย หลักการ ทำงานตามแผน หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หลักการ ตัดสินใจโดยคณะบุคคล หลักธรรมาภิบาล หรือความเสมอภาค บริสุทธิยุติธรรม และ หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) วัตถุประสงค์ ควรครอบคลุมประเด็น สำคัญดังต่อไปนี้ คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู การให้ครูได้รับการพัฒนาเป็น ระบบ และต่อเนื่อง การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณ การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เทวี ดอกไม้หอม และณรงค์ อุ้ยนอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาครูเครือข่ายโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ควบคู่กับการวิจัยในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูเครือข่ายด้านรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ควบคู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาครูเครือข่ายให้สามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและสามารถรายงานผลได้อย่างเป็นระบบโดย ขั้นตอนการดำเนินงานตามวงจร PDCA และเพื่อพัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาของครู เครือข่าย โดยองค์กรร่วมตามปรัชญาการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยใช้รูปแบบงาน วิจัยเชิงทดลอง และรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากผลการ

พัฒนานิสัยชอบสังคมของเด็กระดับก่อนประถมศึกษา โดยวิธีการประกอบอาหารที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมของครูเครือข่ายโครงการเดิม จำนวน 8 โรงเรียน และเพิ่มเติมอีก 6 ห้องเรียน สำหรับผู้สนใจทั่วไป ปรากฏผลการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการวิจัย สรุปผลได้ว่า ผู้เรียนมีผลพัฒนาการทุกด้าน โดยเฉพาะอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลพัฒนาทางด้านการยอมรับ มีผลพัฒนาสูงเด่นชัดที่สุด และถึงแม้ผู้เรียนจะมีผลการพัฒนาในบางกลุ่มอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง แต่เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปก็สามารถสรุปได้ว่าผู้เรียนได้พัฒนาขึ้นในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งควรจะได้รับ การดูแลอย่างใกล้ชิดต่อไป ทุกขั้นตอนที่ทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเครือข่ายผู้ปฏิบัติการวิจัยตลอดโครงการ และปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการสำหรับ การพัฒนาเพื่อนครูเครือข่าย ด้านรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ควบคู่การวิจัย มีเจตนาหลักเพื่อร่วมมือกันช่วยเหลือ แก้ปัญหาเด็กในระบบโรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยเหลือ แก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีการรับรู้มุมมองร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วม สมาชิกได้มองเห็นจุดหมายในอนาคตร่วมกัน มีเป้าหมายที่จะไปได้ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนกลุ่มสมาชิกเป็นหลัก มีประโยชน์ร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ บณฐานของการพัฒนาเด็ก ซึ่งผลประโยชน์ดังกล่าวไม่ใช่ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน หรือผลประโยชน์เชิงธุรกิจ การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายได้เสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการที่ต่างคนต่างอยู่ การพึ่งพิงอิงร่วมกัน เป็นการรวมกลุ่มที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมีการรวมกลุ่มกันเหนียวแน่นยึดโยงซึ่งกันและกัน หากสมาชิกคนใดทำงานเพียงลำพังก็จะไม่สำเร็จและไม่ราบรื่นในการทำงาน ผู้วิจัยจึงพยายามสร้างความรู้สึกร่วมกันให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่ามีเพื่อนคนหนึ่งไป อาจทำให้งานไม่สำเร็จ และเป็นผลเสียต่อองค์กรรวมของงานได้ ทุกคนจึงต้องพึ่งพิงอิงกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน คือการที่สมาชิกเครือข่ายได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และร่วมภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน ดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยหนุนนำให้การพัฒนาครูเครือข่าย สามารถปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ และข้อมูลย้อนกลับทุกด้านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของไทยอย่างต่อเนื่องต่อไป พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็น

ของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา และด้านการคัดเลือก ด้านการไต่ถามปัญหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านการสรรหา ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือทั้งผู้บริหาร และอาจารย์เห็นว่าอยู่ในปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการไต่ถามปัญหาบุคลากร และด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

วรสนา ราชนิล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการพัฒนามูลนิธิในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และ โรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานการพัฒนามูลนิธิ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการการพัฒนามูลนิธิปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการพัฒนามูลนิธิ ด้านการคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนามูลนิธิ และด้านการประเมินผลการพัฒนามูลนิธิ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการดำเนินงานการพัฒนามูลนิธิทั้ง 4 ด้าน

2.1 ด้านความต้องการพัฒนามูลนิธิในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ระบุสอดคล้องกันว่าปัญหาอันดับ 1 เกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานเป็นตัวกำหนดการพัฒนามูลนิธิ ส่วนในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระบุสอดคล้องกันว่าปัญหาอันดับ 1 เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนามูลนิธิตามความต้องการที่กำหนดสามารถแก้ไข ปัญหาได้จริง

2.2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ระบุสอดคล้องกันว่าปัญหาอันดับ 1 เกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนจัดให้มีการบูรณาการ โครงการต่างๆ ให้เป็นไปตามแผน ส่วนในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระบุไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ปัญหาอันดับที่ 1 ที่ผู้บริหารโรงเรียนระบุเกี่ยวกับประเด็น โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรให้แก่แต่ละโครงการตามลำดับความจำเป็น/ความต้องการ ในขณะที่ครูผู้สอนระบุปัญหาอันดับที่ 1 เกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนจัดให้มีการบูรณาการ โครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน

2.3 ด้านการคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนระบุปัญหาอันดับที่ 1 เกี่ยวกับประเด็น โรงเรียนได้กำหนดเทคนิคที่หลากหลายมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ครูผู้สอนระบุปัญหาอันดับที่ 1 เกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนได้กำหนดเนื้อหาสาระในการพัฒนาบุคลากรโดยผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป ผู้บริหารระบุปัญหาอันดับที่ 1 เกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงเนื้อหาที่สำคัญเป็นหลัก ในขณะที่ครูผู้สอนระบุปัญหาอันดับที่ 1 ตรงกับครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

2.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระบุปัญหาอันดับที่ 1 สอดคล้องกันเกี่ยวกับประเด็นที่โรงเรียนมีการประเมินผลได้ครอบคลุมทั้งการกำหนดความต้องการ การวางแผนการคัดเลือกออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ทั้งระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ระหว่างโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมทรง ทิศธรรมาภิตย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของ

ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง ได้แก่ ปัจฉิม
ภายใน โดยส่วนใหญ่ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน และความรับผิดชอบต่อตนเอง
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ส่วนความรักความผูกพันต่อองค์กร
ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับ
รองลงมา และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกแล้ว พบว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตาม ด้านลักษณะของโครงสร้างของ
งานทั้งการแบ่งส่วนราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา เป็นงานที่
ท้าทายความรู้ความสามารถ ต้องการจรรยาบรรณเข้าปฏิบัติหน้าที่ตรงตามสายงานด้วยความ
หลากหลายของงานที่ปฏิบัติส่งผลให้บุคลากรในสังกัดมีโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งลักษณะผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้
นั้น ยังพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน
การให้อิสระในการคิดและพัฒนางาน การปรับปรุงระบบงาน การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อน
ตำแหน่งให้มีความโปร่งใสมีความเสมอภาคและตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความคุ้มค่าในการ
ใช้ทรัพยากร และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน เพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบ
เครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนแรก เป็นการพัฒนากรอบแนวคิด ตอนที่ 2 เป็นการ
กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ตอนที่ 3 เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของรูป
แบบเครือข่ายการพัฒนา หลังจากได้ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายจาก ตอนที่ 2 แล้ว ได้จัดประชุม
เพื่อหาความเห็นสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือ
ข่ายการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ
โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติกระจายอำนาจไปสู่
เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากร
จากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาคตามอัธยาศัย

3. วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาคูงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การศึกษาต่อ

4. กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย ครู ได้แก่ ครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และ สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) หน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินั้น เช่น กำหนดนโยบายและพัฒนานโยบายให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานโยบาย เป็นต้น

6. แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่ายการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย สามารถทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ ดำเนินการเอง มอบหมายให้ผู้อื่นทำ เป็นการมอบภารกิจเฉพาะอย่างให้ลูกข่ายทำ และส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการแสวงหาลูกข่าย แต่งตั้งลูกข่ายและรับรองลูกข่ายบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแม่ข่าย เช่น กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนา พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐาน พัฒนาการพัฒนา เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ ประสานการดำเนินงานกับลูกข่าย กำกับ ติดตาม ประเมินผล สร้างลูกข่ายใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย รับรองลูกข่ายพัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เป็นต้น

7. ลูกข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยในการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้ รูปแบบของลูกข่าย มีดังนี้ ลูกข่ายบุคคล เช่น ครูต้น

แบบ ครูแห่งชาติ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาของรัฐ เป็นต้น ลูกข่ายองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิ สโมสร ชมรมครู กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) สถานศึกษาเอกชน บริษัทเอกชน เป็นต้น ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมแนะแนว สมาคมอนุบาลศึกษา สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น ลูกข่ายสารสนเทศ หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง อยู่กระจายครอบคลุมพื้นที่ที่มีความพร้อมมีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบทบาทหน้าที่สำคัญของลูกข่าย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ เชื่อมโยงกับแม่ข่ายและลูกข่าย เผยแพร่ข้อมูล ดำเนินการพัฒนา ร่วมมือกับลูกข่ายนอกเขตพื้นที่การศึกษา รายงานผลการพัฒนา เป็นต้น

7. หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษา หรือ หน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาริชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

8. ความเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอน

10. ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

10. การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Performance - based Development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์ เป็นฐาน (Result - based Development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

12. ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็น โดยเร่งด่วนพัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

เนื้อหาพิชย์ สุวรรณภาณุ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนากุศลกรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบของกระบวนการ “AIC” ด้านระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนหนึ่ง เป็นการสร้างความรู้และจิตสำนึกร่วมกัน (Appreciation) ประกอบด้วยขั้นตอนการอบรม 3 ขั้นตอน คือ (1) สร้างความเข้าใจ และสร้าง

ข้อตกลงร่วมกัน (2) ทบทวนสภาพความเป็นจริง และ (3) การคิดถึงภาพที่พึงปรารถนาขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางพัฒนาองค์กรร่วมกัน (Influence) ประกอบด้วยขั้นตอนการอบรม 2 ชุด คือ (1) ทางเลือกในการแก้ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร (2) การกำหนดแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร ส่วนขั้นตอนสุดท้าย เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และการควบคุมกำกับ (Control) ประกอบด้วย ขั้นตอนการอบรม 2 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดแผนปฏิบัติการ และ (2) การสรุปทบทวนและสร้างพันธะสัญญา รูปแบบดังกล่าวนี้ เมื่อนำไปใช้ปฏิบัติด้วยการประชุมปฏิบัติการแล้ว พบว่า เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยพบว่า ผู้เข้าร่วมการประชุมมีความรู้และเจตคติเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในงานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการนำแผนปฏิบัติการที่สร้างขึ้น ไปใช้จริง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ โดยอาจมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมเพื่อร่วมแสดงวิสัยทัศน์กำหนดนโยบายการให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานของตนเพื่อไปสู่มาตรฐานสากล หรืออย่างน้อยควรได้รับทราบถึงผลสรุปของการจัดประชุมปฏิบัติการว่าผู้เข้าร่วมประชุม มีความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอย่างไร

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ไวลส์ (Wiles, 1967 : 51-52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้ครูรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลายอย่าง คือ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีสถานที่ทำงานสะอาดสวยงาม มีความสวยงามและมีชีวิตชีวา การมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน การมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้เพียงพอต่อความต้องการการมีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จแก่หมู่คณะ

มิสตรี้ (1970 : 703 - A) ได้ทำวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิคาร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะปฐมนิเทศ (Orientation Program)
2. โปรแกรมการปฐมนิเทศจะครอบคลุมเรื่องบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้ง ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น
3. ประมาณครึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรม

ในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service Program)

4. ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ออกแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ และมีเพียง 2-3 สถาบันเท่านั้นที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนเข้าร่วม
5. ลักษณะของการจัดโปรแกรม มีทั้งแบบต่อเนื่อง แบบระยะสั้น และผสมกันทั้งสองแบบ
6. โปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน การสอนเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน
7. วิธีการอื่น ๆ ที่ควรจัดทำ ได้แก่ การส่งเสริมการสอน หรือบริการแนะแนวโดยจัดทำโปรแกรมการฝึกให้อาจารย์ใหม่ได้ศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส เพื่อให้สอนแทนกันได้ (Understudy Program)

แพดเกตท์ (Padgett, 1977 : 2417-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชา ของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

แฮร์ริส (Harris, 1979 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลควรประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำบุคลากรเข้าสู่งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนา ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวบุคคล

เฮมลิน (Hemlin, 1980 : 1462 - 1427 - A) ได้ทำวิจัยเรื่องอาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชน และความคิดเห็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ในภาคตะวันตกกลาง (Midwest) ของประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 206 คน และผู้บริหารการศึกษา 14 คน รวม 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า พื้นความรู้ด้านวิชาการ การเป็นสมาชิกภาพ หรือการที่เข้าร่วมมือในงานพัฒนาอาจารย์ ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างอาจารย์ที่เรียกว่าเป็น "University Parallel Faculty" และอาจารย์ที่เป็น "Career Education Faculty" นอกจากนี้การเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารศึกษากับอาจารย์ที่ทำการสอนจริง ปรากฏว่าผู้บริหารมีวุฒิสูงกว่าอาจารย์มีประสบการณ์ด้านการอุดมศึกษามากกว่า ได้รับการศึกษาสูงกว่า และเรียนเก่งกว่าอาจารย์อีกด้วย

เอฟวีโร (Evero. 1984 : 360-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารตามทัศนะของครูของหน่วยบริหารการศึกษารัฐจอร์เจียโดยศึกษาเปรียบเทียบครูตามเพศ คุณวุฒิและประสบการณ์ทางการศึกษา พบว่า ครูชายและครูหญิงมีการรับรู้กระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนวิวุฒิและประสบการณ์ของครูและผู้บริหารทำให้ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแตกต่างกัน

สมิธ (Smith. 1984 : 193) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล โดยได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ ในด้านการวางแผนการจัดการองค์การ การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่าครูใหญ่บริหารงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ การประสานงาน การวางแผนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการบริหารวิชาการ

ไมเออร์ (Meier. 2001 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้หลักการ และวิธีการทำงานให้ทันสมัย เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธา และความจริงใจต่อบุคลากร และใช้ระเบียบวินัยการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

ไมเกิล (Michael. 2001 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มุมมองของผู้บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกบุคลากรผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานควบคู่กันไป

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงานการพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และ

การปฏิบัติยังมีข้อจำกัดและปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ทั้งนี้ มีตัวแปรหลายด้าน เช่น ระบบของโครงสร้างหน่วยงาน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ระบบบริการข้อมูลข่าวสาร และผู้รับผิดชอบ ในด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน นั้น ๆ ยังคงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมจริงจึงต่อไปจึงจักเกิดผลดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University