

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ
3. การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจ

ความหมายของคำว่า พึงพอใจ นักวิชาการได้ให้ความหมายของ "ความพึงพอใจ" ไว้ดังนี้ ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ตามพจนานุกรมของ สอ เสถบุตร (2533 : 654) ให้นิยามความหมายของพึงพอใจ หมายถึง ดีถึงขนาดที่ต้องการ ปฏิบัติให้เป็นทีพอใจ เป็นไปตามความคิด ความคาดหวัง

ราชบัณฑิตสถาน (2538 : 659) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ชอบ ชอบใจ พึงใจ สมใจ จุใจ

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 38) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งด้านร่างกาย และจิตใจตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

อศยาพร สุวรรณภูมิ (2541 : 16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง สภาพความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

พิมพ์สมา ศิริพลตัน (2541 : 31) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อ

การทำงานในทางลบจะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแต่ทำหน้าที่ไปวันๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

ชยุดพงศ์ สุจิตรานนท์ (2542 : 20) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ ที่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากมีความพึงพอใจมากที่จะเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543 : 1) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่รักชอบ ภูมิใจ สุขใจ อันจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้กับงานอย่างแท้จริง

มอร์ส (Mores. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆ ในงานของเขา และมีระดับมากน้อยเพียงใด

สตรีาส และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

วอลเลอร์สไตน์ (Wallersteir. 1971 : 256) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้จากการสังเกตพฤติกรรมของคน การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) พูดถึงความพึงพอใจ และชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจคือ ความรู้สึก (feeling) มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ

จากความหมายของความพึงพอใจที่บุคคลต่างๆ ได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตามความต้องการ ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

สกินเนอร์ (Skinner. อ้างถึงใน สมพร สุทัศนีย์. 2539 : 181) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ที่เชื่อว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น คือ การให้แรงเสริม (Reinforcement) เป็นการให้สิ่งใด ๆ ก็ตามที่ทำให้พฤติกรรมเพิ่ม อาจสรุปได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลพอใจ เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับสิ่งที่ทุกคนพอใจพฤติกรรมนั้นก็เกิดขึ้นอีก แรงเสริมจึงเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม ตัวแรงเสริมอาจเป็นรางวัล เงิน โบนัส บัตรกำนัล คำชมเชย การทักทาย บราสรัย รอยยิ้ม หรือสิ่งอื่นๆ การให้แรงเสริม หมายถึง การให้รางวัลแก่พฤติกรรม แล้วทำให้พฤติกรรมนั้นๆ เพิ่มขึ้นหรือเกิดขึ้นในเวลาต่อมา ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทำได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามต้องการได้ เช่น การให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการทำงานสูงหรือมีความขยันในการทำงาน กล่าวคำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มาทำงานเช้าเสมอ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี หรือให้ทุนดูงานเป็นรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตั้งใจทำงานสม่ำเสมอ เป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

(1) ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ได้แก่

- 1) ความต้องการของมนุษย์ เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง
- 2) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เพื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่
- 3) เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้น
- 4) ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไป ก็มีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

2. ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) มี 5 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน ก็เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อน

4) ความต้องการที่จะได้รับยกย่องหรือมีชื่อเสียง (The Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากเป็นอยากได้ ตามความคิดของตัวเอง แต่ไม่สามารถหาแสวงหาได้

ความต้องการตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. อ้างถึงใน วินัย สมมิตร. 2525 : 53) ได้พบเครื่องกระตุ้นที่ทำให้คนรักงานหรือชอบงาน คือ ความสำเร็จของงานที่ได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของ ความเป็นไปที่จะได้ก้าวหน้าและความ รับผิดชอบ เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เช่น การบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงส่วนตัว สถานภาพการทำงาน และสถานะทางสังคม

แบนดูรา (Bandura. อ้างถึงใน สมพร สุทัศน์ย์. 2539 : 182 - 183) ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการสังเกต การเลียนแบบจากบุคคลต่างๆ ซึ่งเด่นหน้าเคารพเลื่อมใสหรือน่าสนใจ เช่น บิดามารดา เพื่อน ครูบาอาจารย์ ดารา นักแสดง การ์ตูนที่โปรดปราน ซึ่งทำให้ผู้พบเห็นเกิดความพึงพอใจและเลียนแบบพฤติกรรมง่ายขึ้น สิ่งที่เลียนแบบอาจเป็นการแต่งกาย การพูดจา การแสดงความคิดเห็นหรือค่านิยม พฤติกรรมที่เกิดจากประสบการณ์ตรง คือ ผลจากบุคคลแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับแรงเสริมหรือรางวัล ช่วยให้เกิดพฤติกรรมง่ายขึ้น แรงเสริมมีหน้าที่สามประการ คือ ให้ข้อมูลว่าควรแสดงพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เช่น การแสดงความสุภาพอ่อนน้อมต่อบุคคลอื่นแล้วได้รับคำชม ประการที่สองเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมนั้นอีก และประการที่สามทำให้พฤติกรรมคงทน

ผลจากการให้แรงเสริมตามทฤษฎีของสกินเนอร์และทฤษฎีของแบนดูรา มีผลช่วยให้ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ สามารถบริหารงานด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักในการให้แรงเสริมโดยทั่วไปมีดังนี้

- (1) ให้แรงเสริมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา กระทำความดี
- (2) ควรเลือกให้แรงเสริมที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจ หรือให้ตามที่ผู้รับต้องการ เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาด ย่อมเลือกให้แรงเสริมที่เป็นเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มากกว่าการให้โล่เกียรติยศ
- (3) ควรให้แรงเสริมเหมาะสมกับวัยและบุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชา
- (4) ไม่ควรให้คำชมเชยในลักษณะยกยอเกินไป
- (5) ควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- (6) เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ให้แรงเสริมซึ่งกันและกัน

ซุลลิแวน (Sullivan. อ้างถึงใน สถิต วรศิววรรค์. 2540 : 92 - 93) ซุลลิแวนได้เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพที่เชื่อว่ามนุษย์จำเป็นต้องมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ลักษณะท่าทีที่คนเราปฏิบัติต่อกันละกันนั้น หากเป็นไปอย่างเหมาะสมก็เท่ากับสร้างพลังสูง ซุลลิแวนเชื่ออีกว่า มนุษย์เรามีความปรารถนาสำคัญสองประการ คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความพอใจที่ดีถึงขนาดที่ต้องการเน้นทางร่างกาย อีกประการหนึ่ง คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เน้นทางความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความปรารถนาสำคัญสองประการนี้จิตวิทยาของมนุษย์ มีรากฐานอยู่บนความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่นใจ เป็นสำคัญ ลักษณะสัมพันธภาพ ซึ่งบุคคลมีต่อกัน และกันต้องอาศัยพลังอำนาจของบุคคล (Self dynamism) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกันและระหว่างบุคคลและการเรียนรู้ในสังคม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางกาย อารมณ์ สังคม และเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของคนเรา คนเราจะมีความรู้สึกพึงพอใจมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสิ่งนั้น ตอบสนองความต้องการของคนเราได้มากน้อยเพียงไหน ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ก็จะต้องบริหารจัดการให้บุคคลเหล่านั้น ได้รับสิ่งที่ตนพึงพอใจ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลมีประสิทธิภาพ

การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจที่มีต่อการบริการ ความพึงพอใจที่มีต่อการบริการและเกิดผลได้หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบด้วยระดับความรู้สึกของผู้ใช้บริการในมิติต่างๆ ของแต่ละบุคคล

อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38 อ้างถึงใน ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 42 - 43) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจต่อการบริการอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

(1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยการขอร้องหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบหรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามที่ถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะการให้บริการ สถานที่ ระยะเวลาในการให้บริการ บุคคลที่ให้บริการ เป็นต้น

(2) การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีที่วัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง การสัมภาษณ์เป็นการวัดระดับความพึงพอใจโดยวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง

(3) การสังเกต เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้ โดยวิธีการสังเกต จากพฤติกรรมครั้งก่อนมารับบริการ ขณะรับบริการ และหลังจากได้รับบริการแล้ว เช่น การสังเกตกิริยา ท่าทาง การพูด และสีหน้า การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ ผู้วัดต้องทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินได้ถึงความพึงพอใจของผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง

ซาเลสนิค (Zalesnick. 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการที่เห็นเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 อย่างดังนี้

(1) ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการเข้าหมู่พวก ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ประเภทรางวัลเป็นการตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการให้ทำงานตามความสามารถและที่ถนัด

(2) ความต้องการภายใน (The Internal need) ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการเข้าหมู่พวก ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดีและความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตน

จะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการรับบริการนั้น สามารถที่จะทำได้หลายวิธีทั้งนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือได้

การบริหารงานด้านบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวในที่นี้ พอสังเขป ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือผู้บริหารทุกท่านที่ต้องเอาใจใส่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สำราญ ถาวรยุศน์ (2518 : 12) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมนั้นมีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎี นักบริหารบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกัน โดยหมายถึงกิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎี นักบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ ถือว่าเป็นกิจกรรมคนละอย่างแต่มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน” หรืออาจจะให้ความหมายว่า ‘การพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมหลายอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ส่วนการอบรมหมายถึง การสอนให้คนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ทักษะคิด ความชำนาญและความรู้ในการปฏิบัติงาน’ พัฒนาควรเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลการพัฒนาไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพแรงงานในหน้าที่

ภิญโญ สาทร (2519 : 162) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง “กระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญของบุคคล”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 591) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้เจริญ การเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 480) ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือน หรือเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

สุพจน์ สุภาพันท์ (2528 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง “กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ

สุเมธ เตียววิศเรศ (2531 : 147) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง “กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงานทั้งในเวลาปัจจุบัน และในอนาคต”

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) กำหนดการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้นๆ มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติงานได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 36) กล่าวว่า นอกเหนือจากการจัดให้มีการประชุมพิเศษแล้ว เมื่อพนักงานได้ดำเนินงานมาระยะหนึ่ง การฝึกอบรมซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น นับว่าเป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้ก็เพื่อให้หนทางที่องค์กรสามารถสำเร็จวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมทางการอบรมนี้ พนักงานเก่าก็จะมีโอกาสได้รับความสามารถที่ติดลอดเวลา ตามทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ๆ ทำนองเดียวกันกับพนักงานใหม่ก็จะได้มีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนายิ่งขึ้นโดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการเกี่ยวกับการผลิตเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้มีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 1 - 6) ระบุว่าในด้าน การศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญมาก เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลพัฒนาไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพแก่งาน ในหน้าที่ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 68) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่กว้างขวาง หมายถึง กิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะ หรือวิธีการแบบใด

เฉลียว บุรีภักดี (2542 : 8 - 3) การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญซึ่งเป็นผลผลิตจากการใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่างๆ ก่อให้เกิดผลเป็นความเจริญ การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ตั้งามให้เกิดกับตน การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดกับตน และบุคคลอื่นการรักษาสิ่งที่ดี คือ การรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

เคสเดเตอร์ (Casterter. 1967 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษามาถึง การจัดเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ชูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 10 - 11) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือการพัฒนาการทำงาน ด้านทักษะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพและพัฒนาการนี้อาจจะเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการ หรือการจัดองค์กรใหม่ซึ่งอาจเกิดจากองค์กรนอกรูปแบบ หรือบังเอิญอันเป็นผลจากการลองผิดลองถูกก็ได้

กัฟ (Guff. 1975 : 8 - 16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้นมุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัวเพื่อเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตนเองโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ผลผลิตสูงขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของตนเอง และองค์กร

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าในองค์กรใดก็ตามมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพแล้วละก็จะทำให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดียิ่ง

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180 - 188) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

(1) การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อมีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่าสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความรู้พื้นฐานจึงมีงานบางอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

(2) เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับงานเก่าๆ จึงต้องหาวิธีต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสไปพบปะกับบุคคลภายนอกเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราว

(3) เทคโนโลยีต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระบบแบบแผนหลักเกณฑ์และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการเปลี่ยนแปลงนั้น

(4) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ประโยชน์เรื่องต่อไปนี้

1) ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานเขามีความรู้ ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้วเขาก็จะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลง งานไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

3) การควบคุมลดลง เพราะการปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้วจะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

4) อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุในการทำงานจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักรอุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีให้ถือว่าเป็นการช่วยบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถทำงานได้ดีขึ้น การเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรือไม่มีอีกเลย

(5) ถือหลักการว่าพัฒนาของคน เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

(6) องค์กรมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมบุคคลไปรับหน้าที่ใหม่

(7) การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง เพื่อหวังผลระยะยาว ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรมากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์กร

(8) การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้องเขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

(9) ในหน่วยราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้เอง บุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้นั้นจะต้องมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหามาให้ หน่วยงานที่ได้รับ จึงอาจต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานในหน่วยงานไปได้ด้วยดี

ภิญโญ สาธร (2526 : 16) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้งานดีขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญต้องลดลงเป็นธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้

สุเมธ เตียววิสุเรศ (2531 : 47) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้การเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งการงานในระดับที่สูง

(2) ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ในระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงนั้น

(3) การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็น และเป้าหมายของหน่วยงาน

(4) การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถ ทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาดย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(5) การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

วิจิตร อวระกุล (2540 : 25 - 27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันทางการศึกษาแต่ยังไม่อยู่ในภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ ต้องมีการสอนงานอบรม เพื่อปรับความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเดิมให้เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากกล่าวคือมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจจะต้องมีการอบรมถึงวิธี

การทำงานให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ

เดวิด คิตพจน์ (2540 : 13) ในการเลือกสรรคนเข้าทำงานในองค์กรต่างๆ ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เป็นอย่างดีที่มีการทดลองปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แล้วจึงบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป แม้ว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้จะมีประโยชน์ แต่ก็หาเป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมกับหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ ในวงการบริหารขององค์กรทั้งรัฐบาลและเอกชนต่างเปลี่ยนแปลงและขยายตัวออกไปตามวิวัฒนาการของเศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา จำนวนองค์กร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรก็ขยายขึ้น อีกประการหนึ่งก็คือวิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้เป็นอย่างดี ทั้งคนที่เหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายตายในระยะเวลาต่อมา

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ใช้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานออกมามีประสิทธิภาพเพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการการพัฒนาจะทำให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหาร

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา

โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา เป็นโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ปี 2536 ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 - 3 มีนักเรียนจำนวน 217 คน ครูผู้สอนจำนวน 20 คน นักการภารโรง 1 คน (โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา. 2548 : 6)

ประวัติโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา

โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา ตั้งอยู่เลขที่ 323 หมู่ 4 ซอยสวัสดิการนายทหาร (รามอินทรา 61) แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี นางรัชณี ชังชู ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนปราโมชวิทยารามอินทรา ได้ซื้อกิจการของ โรงเรียนศรีอักษร และเทพมงคลเนอสเซอรี่ มาดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2536 และได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา”

ปัจจุบันโรงเรียนมีพื้นที่รวม 1 ไร่ 28 ตารางวา ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนนักเรียน ระดับอนุบาลปีที่ 1 - 3 จำนวนรวม 6 ห้องเรียน ได้รับอนุญาตให้รับนักเรียนได้รวม 240 คน มีคณะผู้บริหารโรงเรียนคือ

นางรัชณี	ชังชู	ผู้รับใบอนุญาต
นายกมลเทพ	ชังชู	ผู้จัดการ - ครูใหญ่
นายณรงค์	บุญโพธิ์แก้ว	ที่ปรึกษา
นางขวัญใจ	สุขไรสง	ฝ่ายวิชาการ
นางวรรณุช	บรรยงบุญฤทธิ์	ฝ่ายปกครอง
นางสาวบุศรา	วงศ์ประดิษฐ์	ฝ่ายธุรการ
นางกัลยา	คงเพิ่มพูล	ฝ่ายอาคารสถานที่
นางสาวนิลบล	จันทศรี	ฝ่ายบริการ
นางสาวศิริพร	เฉลิมเมือง	ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

- (1) จัดโครงสร้างองค์กรให้มีหน่วยงาน (ฝ่าย) เพื่อการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดเป็น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริการ ฝ่ายอาคารสถานที่ และฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน
- (2) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนในการมีส่วนร่วม
- (3) ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- (4) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร / ครู ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเหมาะสม โดยเน้นการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- (5) จัดแผนการเรียนการสอน และกิจกรรมตามหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียนโดยเน้นรูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กดังนี้

- 1) ส่งเสริมการจัดประสบการณ์เตรียมความพร้อมให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน
- 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและสุขนิสัยที่ดี
- 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะกระบวนการคิด
- 4) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นระเบียบวินัย

การบริหารงานในโรงเรียน

แบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่ายคือ

- (1) ฝ่ายวิชาการ
- (2) ฝ่ายปกครอง
- (3) ฝ่ายธุรการ
- (4) ฝ่ายอาคารสถานที่
- (5) ฝ่ายบริการ
- (6) ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน

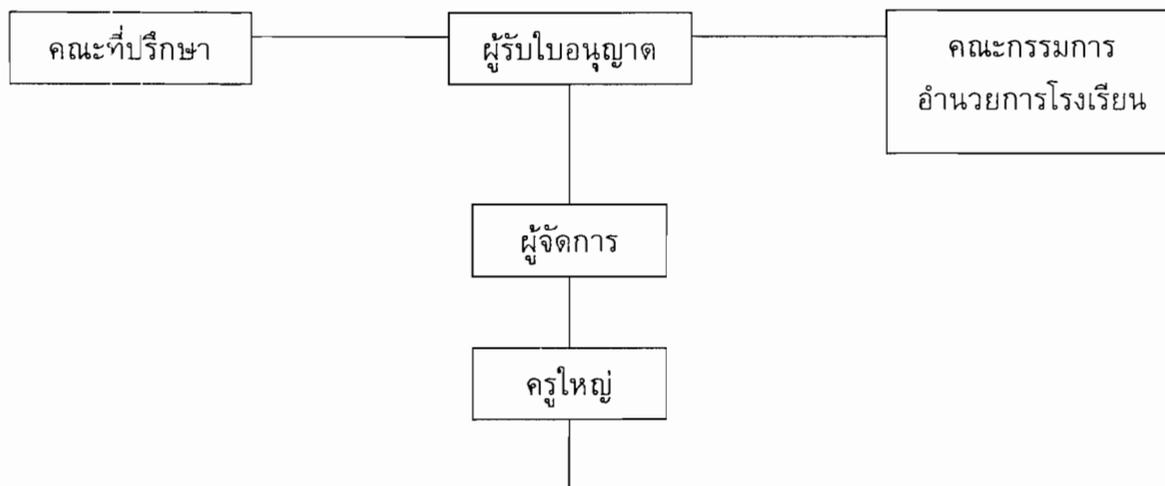
โดยการบริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ในกิจกรรมหรือโครงการของแต่ละฝ่ายโดยมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายให้ปฏิบัติงานและติดตามผล สม่ำเสมอ

โครงการที่สำคัญในโรงเรียน

- (1) ฝ่ายวิชาการมีโครงการดังนี้โครงการวันสำคัญ โครงการรักการอ่าน โครงการวันแม่แห่งชาติ โครงการวันพ่อแห่งชาติ โครงการทัศนศึกษาของเด็ก
- (2) ฝ่ายปกครองมีโครงการดังนี้โครงการทัศนศึกษาและดูงานครู โครงการการสร้างขวัญและกำลังใจ โครงการพัฒนาจริยธรรม
- (3) ฝ่ายธุรการมีโครงการดังนี้โครงการการออมทรัพย์
- (4) ฝ่ายอาคารสถานที่มีโครงการดังนี้โครงการซ่อมบำรุง โครงการโลกสวยด้วยมือเรา
- (5) ฝ่ายบริการมีโครงการดังนี้โครงการบริการน้ำดื่ม โครงการการป้องกันโรค โปลิโอ โครงการเคลือบฟลูออไรด์ โครงการอาหารกลางวัน
- (6) ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชนมีโครงการดังนี้โครงการสายใยรัก โครงการปฐมนิเทศผู้ปกครอง โครงการสารสัมพันธ์บ้านและโรงเรียน

การบริหารงานของโรงเรียน โรงเรียนจัดสายงานบริหารของโรงเรียนดังนี้

แผนภูมิการบริหารงานโรงเรียนอนุบาลปราโมช



ฝ่ายวิชาการ	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายธุรการ	ฝ่ายอาคารสถานที่	ฝ่ายบริการ	ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน
- งานแผน - งานการเรียน การสอน - งานพัฒนาการ เรียนการสอน - งานพัฒนา บุคลากรด้าน วิชาการ - งานวัดผลและ ประเมินผล - งานนิเทศภายใน - งานห้องสมุด - งานติดตามและ ประเมินผล	- งานแผน - งานระเบียบวินัย - งานประสาน งานผู้ปกครอง - งานส่งเสริม พฤติกรรม นักเรียน - งานรักษาความ ความปลอดภัย - งานสวัสดิการ - งานสร้างขวัญ และกำลังใจ - งานวินัยและ การรักษาวินัย - การติดตามและ ประเมิน	- งานแผน - งานสารบรรณ - งานการเงินและ บัญชี - งานทะเบียนและ สถิติ - งานพัสดุและ ครุภัณฑ์ - งานประกันสังคม - งานประกันอุบัติเหตุ - งานประกันสุขภาพ นักเรียน - งานติดตามและ ประเมินผล	- งานแผน - งานบำรุงรักษา - งานซ่อมแซม - งานจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน - งานรักษาความ ปลอดภัยเกี่ยวกับ อาคารสถานที่ - งานติดตามและ ประเมินผล	- งานแผน - งานพยาบาลและ อนามัย - งานโภชนาการ - งานสวัสดิการ และยานพาหนะ - งานติดตามและ ประเมินผล	- งานแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานร่วมกิจกรรมของ ชุมชน - งานให้ชุมชนร่วม กิจกรรมของโรงเรียน - งานเสริมสร้างความ สัมพันธ์กับชุมชนและ หน่วยงานอื่น - งานชุมนุมผู้ปกครอง และครู - งานติดตามและ ประเมินผล

ที่มา : แผนปฏิบัติงานโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา. 2548 : 4

โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา ยึดหลักการบริหารงานตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ รวมทั้งขอข่างานของบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยได้กำหนดขอข่าซึ่งการบริหารบุคลากรอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายปกครองภารกิจการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (แผนปฏิบัติงานโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา. 2548 : 24)

- (1) งานสวัสดิการ ขอข่างานหลักดังนี้
 - 1) สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนจัดให้
 - 2) ความสะดวกจากการติดต่องานภายในโรงเรียนจากทุกฝ่าย
 - 3) การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย
 - 4) การบริการส่งครูไปโรงพยาบาลกรณีเจ็บป่วย
 - 5) การบริการงานด้านสาธารณสุขภายในโรงเรียน
 - 6) การบริหารจัดการภายในโรงเรียน
 - 7) การรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - 8) เงินเดือนประจำ และเงินพิเศษรายได้เสริม หลังเลิกเรียน เช่น ดูแลนักเรียน
 - 9) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 - 10) การทำประกันสุขภาพกับธนาคาร
 - 11) การบริการอาหารกลางวัน
 - 12) เอกสารและวัสดุอุปกรณ์
 - 13) การรักษาพยาบาล
- (2) งานสร้างขวัญและกำลังใจ ขอข่างานหลักดังนี้
 - 1) การพัฒนาครูโดยให้ไปศึกษาต่อ
 - 2) ความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม ประชุม สัมมนา
 - 3) ความรู้ที่ได้จากการเชิญวิทยากรมาที่โรงเรียน
 - 4) การบริการเอกสารที่ให้ความรู้แก่ครู
 - 5) การสร้างผลงานใหม่ๆ ของครู
 - 6) จัดทำโครงการการไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นๆ
 - 7) ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดี เช่น มอบโล่ สร้อยคอ เงินค่าตอบแทนประจำภาคเรียน
 - 8) ส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษ
 - 9) มีค่าตอบแทนการทำงานของครูตามความเหมาะสม
 - 10) จัดทัศนศึกษาช่วงปิดเทอม
 - 11) พิจารณารางวัลความดีความชอบประจำปี

- (3) วินัยและการรักษาวินัย ขอบข่ายงานหลักมีดังนี้
- 1) การประชุมช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
 - 2) ทำปฏิทินควบคุมการปฏิบัติงาน
 - 3) จัดระบบติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียน
 - 4) ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ
 - 5) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน
 - 6) จัดสัมมนาแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน
 - 7) ให้ครูดูแลควบคุมวินัยนักเรียน
 - 8) แต่งตั้งบุคลากรทำงานและติดตามผล
 - 9) กำกับดูแลการรักษาวินัยของครูอย่างเคร่งครัด
 - 10) ป้องกันการกระทำผิดของครูและนักเรียน

โครงการของงานบุคลากร

- (1) โครงการทัศนศึกษาและดูงานครู
- (2) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจ
- (3) โครงการพัฒนาจริยธรรม

แนวทางการดำเนินงานของฝ่ายฝ่ายปกครอง

มีบทบาทหน้าที่ ในการบริหารบุคลากร ทั้งที่เป็นผู้สอน และบุคลากรอื่น ให้มีความรู้ ความสามารถตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเพียงพอ ตลอดจนพัฒนาพฤติกรรมนักเรียนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม วัฒนธรรม และเคารพกฎระเบียบ มีวินัยและมีวิจรรย์ญาณที่เหมาะสม จัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร และนักเรียนเพื่อให้มีความสามารถเพียงพอที่จะทำภารกิจของตนเองได้

ทะเบียนการจัดบุคลากร

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	จำนวนครูที่ได้รับบริการ
ด้านงานสวัสดิการ ตลอดปีการศึกษา	1. การรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล	จำนวน 13 คน
	2. รับการบริการอาหารกลางวัน	จำนวน 20 คน
	3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	จำนวน 20 คน
ด้านงานสร้างขวัญ และกำลังใจ ตลอดภาคเรียน	1. การพัฒนาครูโดยให้ไปศึกษาต่อ	จำนวน 10 คน
	2. การบริการเอกสารให้ความรู้ครู	จำนวน 20 คน
	3. จัดทัศนศึกษาช่วงปิดเทอม	จำนวน 20 คน

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	จำนวนครูที่ได้รับบริการ
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย ตลอดปีการศึกษา	1. ทำปฏิทินปฏิบัติงาน	จำนวน 20 คน
	2. ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน 20 คน
	3. ป้องกันการกระทำผิดของครู	จำนวน 20 คน

ที่มา : แผนปฏิบัติงานโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา. 2548 : 19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 82) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก แยกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรต้องการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านพัฒนากระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรม

ช่อขจี ดีสินทร์ (2540 : 79) สํารวจกิจกรรมในการเสริมความรู้และทักษะครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานบางกะปิ กรุงเทพมหานครพบว่า ความสนใจของครูเรียงลำดับดังนี้ กิจกรรมเสริมความรู้ทางวิชาการ กิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย กิจกรรมด้านนันทนาการ และการบันเทิง กิจกรรมเสริมความรู้ทางวิชาการ กิจกรรมเสริมความรู้ละทักษะอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ครูเพศชายให้ความสนใจมากกว่าครูหญิง ในกิจกรรมเสริมความรู้ทางวิชาการและกิจกรรมเสริมรู้และทักษะอาชีพ

ประหยัดศักดิ์ บัวงาม (2540 : 4) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายได้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเงินเดือน ด้านเพื่อนร่วมงานด้านสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

มงคล ชีรกุล (2541 : 4) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยกระตุ้นคือ ความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมากทุกด้านและปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน ด้านนโยบาย ด้านการบริหาร

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพมีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจน้อย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

หทัย พฤษวานิช (2541 : 32) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในขอบข่ายรวม 4 ด้าน คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยจำแนกตามวุฒิ อายุ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างได้จากผู้บริหารโรงเรียน 175 คน ครูผู้สอน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบด้วยทีเทส (t - test) พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าการสรรหาบุคลากรเป็นปัญหาในระดับสูง และการแนะนำครูที่หย่อนสมรรถภาพได้ออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุเป็นปัญหาลำดับแรก ครูอาจารย์เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเป็นปัญหาในระดับสูงสุด การแนะนำให้ครูที่หย่อนสมรรถภาพได้ออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุเป็นปัญหาลำดับแรก

ดำรงศักดิ์ ชัยเสน (2542 : 4) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย โดยศึกษาตามเกณฑ์ JPS (The Job Perception Scales) ของแฮทฟิลด์และอีวส์แมน 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจใน 2 ด้าน ที่เหลือคือด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับมาก

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย (2542 : 107 - 108) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบยกเว้น องค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ครู - อาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดตรังที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบโดยส่วนรวมและ

รายองค์ประกอบ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลจากการวิจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแรงเสริม เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมตามความปรารถนาของบุคลากรผลที่ตามมาทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเพิ่มขึ้น