

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบัน โลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลงจนไร้พรมแดน รวมทั้งกระแสผลักดันต่างๆ ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลายๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา “มนุษย์” และคุณภาพของมนุษย์โดยเห็นว่ามนุษย์เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1) หากบุคคลไม่มีการปรับปรุงตนเองก็จะเป็นคนล้าสมัยในที่สุดเพราะประสบการณ์ที่ได้รับมาแต่เดิมนั้น คงไม่เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากรเปลี่ยนไปถ้าไม่มีการพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นผลต่อความอยู่รอดขององค์กร (สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544 : 126)

องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของการบริหารย่อมสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน และทุกฝ่าย (รุจิราพร มาตย์ภูธร. 2545 : 2) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความต้องการพัฒนางาน หวังความสำเร็จในงาน เกิดความสุขกับงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียนร่วมกัน แต่ในสภาพปฏิบัติงานจริงทุกวันนี้ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารบุคลากรได้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ มักจะพบว่าการทำงานของครูยังทำงานตามคำสั่ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มครูด้วยกันเอง ไม่เตรียมการสอน ไม่ทุ่มเทและเอาใจใส่นักเรียน ไม่พัฒนางาน มีการกล่าวโทษร้องเรียนในกลุ่มครูด้วยกันเองตลอดจนผู้บริหาร พฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นนี้อาจมี

สาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมของครูดังกล่าว คือ “บรรยากาศขององค์กร” (สัมฤทธิ์ นวะมะวัฒน์. 2540 : 2-3)

สำหรับ ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้นำที่ต้องสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพึงพอใจ มีความยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ มีความสามัคคีสนิทสนมกลมเกลียวกัน ผู้นำต้องคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด มีความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะต้องศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น (ประดับชาติ แสงคุณษ์. 2548 : 2)

บรรยากาศขององค์กรที่ดี จะทำให้นักลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิด สติปัญญา และการกระทำต่างๆ อันเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้ โดยมีการอบรม พัฒนาความรู้ และส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เป็นต้น (บุษบา ประสารอริคม. 2543 : 48)

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามมาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2548ก : 76)

บุคลากรในปัจจุบันนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรีบเร่งพัฒนา เพราะในอดีตที่ผ่านมาประชาชนได้ให้ความเชื่อมั่น และตั้งความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการไว้สูงมาก ว่าต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต เป็นกลาง และปกป้องผลประโยชน์ให้ประชาชนในสังคม แต่ในสภาพที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาชีพข้าราชการที่เคยเป็นเป้าหมายเดียวของผู้มีความรู้ ความสามารถ ได้กลายมาเป็นอาชีพหนึ่งที่คนมีความรู้ ความสามารถเลือกเป็นอันดับท้ายๆ อันเป็นผลมาจากความเสื่อมศรัทธาในระบบวิธีการทำงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ในทางลบของระบบราชการที่ขาดคุณธรรม ช่องว่างระหว่างความคาดหวัง และคุณภาพในการให้บริการประชาชนเริ่มขยายตัวห่างขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็นปัญหาวิกฤตศรัทธาของสังคม ต่อระบบราชการ

และพฤติกรรมกรปฏิบัติตัว และปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต้องเร่งแก้ไข (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2546 : 21)

ประกอบกับบุคลากรที่รับผิดชอบงานการศึกษาออกโรงเรียนที่เข้าใจหลักการและวิธีการของการจัดการศึกษาออกโรงเรียนยังมีน้อยและจำกัดขอบเขตการทำงานยึดติดระบบราชการเป็นหลักในการทำงาน อาศัยกฎ ระเบียบ ขั้นตอน และขนบธรรมเนียมปฏิบัติมากกว่าการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตามหลักการของการศึกษาออกกระบบ บุคลากรการศึกษาออกโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นครูที่มีคุณภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. 2547 : 34)

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาออกโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งให้เห็นว่า ครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองในการจัดการเรียนการสอน เพราะจากการประเมินพบว่าหมวดวิชาภาษาไทย อยู่ในระดับพอใช้ หมวดวิชาพัฒนาสังคมและชุมชน และวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับพอใช้ บางส่วนควรปรับปรุง ส่วนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับควรปรับปรุงในจำนวนที่มากพอสมควร เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่สอบตก (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. 2548ค : บทคัดย่อ) ประกอบกับผู้วิจัยเคยรับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบครูอาสาสมัคร และครูศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งเป็นตำแหน่งครูผู้สอนการศึกษาสายอาชีพและการศึกษาสายสามัญของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ แต่ในประกาศรับสมัครทุกครั้งไม่กำหนดวิชาเอก ฉะนั้นผู้สมัครจึงมาจากสาขาที่หลากหลาย ในปัจจุบันบุคลากรทั้งสองตำแหน่งส่วนใหญ่จึงไม่มีวุฒิทางครู ทำให้บุคลากรขาดเทคนิค และจิตวิทยาในการสอน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาบุคลากร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารการศึกษาออกโรงเรียนในเขตภาคกลาง เพื่อเตรียมการวางแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2549 ทั้ง 16 จังหวัดในเขตภาคกลาง ต่างให้ข้อเสนอแนะตรงกันว่า การปฏิบัติงานการศึกษาออกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จะต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคกลาง. 2548 : 78)

ชินภัทร ภูมิรัตน รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเปิดเผยความคืบหน้าการจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาออกโรงเรียนว่าขณะนี้คณะทำงานได้นำเสนอร่าง พ.ร.บ. การศึกษาออกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งเป็นไปตามคำแนะนำของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่ให้บูรณาการร่าง พ.ร.บ. การศึกษาออกโรงเรียนและร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตเข้าด้วยกันต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อลงนามเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษากฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดวาระการประชุมโดยเร็ว เพราะวันนี้การจัด

การศึกษานอกโรงเรียนต้องการทิศทางการทำงานรวมถึงโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติด้วย

ข้อมูลจากสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพปัญหา ผลงานวิจัย และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย ทำให้เห็นปัญหาที่หลากหลายในการจัดการศึกษา ที่สำคัญบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ ไม่เข้าใจวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบกับไม่มีวุฒิทางครูทำให้ไม่มีทักษะในเรื่องของเทคนิค และจิตวิทยาในการสอน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ น่าจะเกิดจากบรรยากาศในการทำงานยังไม่ดีพอ และการพัฒนาบุคลากรไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการวิจัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ว่าเป็นอย่างใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ ปรับปรุงบรรยากาศองค์การในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ สนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการสนับสนุนบรรยากาศองค์การและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการศึกษานี้จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาใช้ในหน่วยงาน และเป็นการสนับสนุนให้ผู้บริหารของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง นำไปปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 134 ศูนย์

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง จำนวน 99 ศูนย์ ใช้วิธีการสุ่มโดยเปรียบเทียบกับตารางของ เกรงซี และมอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548 : 51)

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

##### 3.1 ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกได้ ดังนี้

##### 3.1.1 การสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

- การบังคับบัญชา
- ขวัญและกำลังใจ
- สภาพแวดล้อมขององค์การ

##### 3.1.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- การวางแผนพัฒนาบุคลากร
- การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ทำวิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การสนับสนุนบรรยากาศองค์การ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดพฤติกรรมของผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยการใช้อำนาจในการบังคับบัญชาที่ดี มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมขององค์การได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอบวัดได้โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่สั่งการและควบคุมงานอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มอบหมายงานให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตรงกับความรู้อำนาจความสามารถ ทำงานที่มุ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมาย และทำกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ และลงโทษผู้กระทำความผิดทางวินัยอย่างเหมาะสม ภายในกรอบวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

1.2 ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ผู้นำพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในองค์กร มีความศรัทธาในตัวผู้นำ มีการยกย่องชมเชย มีการประกาศเกียรติคุณ และได้รับความยุติธรรม จึงเกิดความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน อันจะส่งผลทำให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม และจิตใจ ด้วยการจัดให้มีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน มีค่านิยมที่ดีไว้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานพร้อมเพียง มีขนาดโครงสร้างขององค์กร และจัดแบ่งระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดความสุขสบายกาย มีการอบรมพัฒนาความรู้ และให้ไปศึกษาต่อ มีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีขนาดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับคะแนนที่สอบวัดพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอบวัดได้โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แต่ละกระบวนการมีแนวทาง ดังนี้

2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสำรวจหาความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้วยการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และกฎ ระเบียบใหม่ ๆ มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ ทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การใช้จ่ายงบประมาณ และการติดตามประเมินผลไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ด้วยการให้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า

2.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้วยวิธีการ และระยะเวลาที่เหมาะสม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ มีปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างจริงจัง ให้โอกาสบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน มีผู้รับผิดชอบโครงการ ที่มีความเข้าใจ สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง มีการอบรมผู้รับผิดชอบเพื่อกระตุ้นความสนใจ และมีจำนวนมากพอที่จะทำให้งานดำเนินการไปได้ ซึ่งจะช่วยให้แผนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

2.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การติดตามและประเมินผลระหว่าง หรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ และหลังจากบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนากลับไปปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการออกแบบประเมินผลอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้า และความสัมฤทธิ์ผลของโครงการ และการรายงานผล ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการและทันสมัย นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในครั้งต่อไป

3. ศูนย์ หมายถึง ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง โดยมีผู้บริหารศูนย์ หรือผู้ปฏิบัติการแทนเป็นตัวแทนของศูนย์

4. กศน. หมายถึง การศึกษาออกโรงเรียน

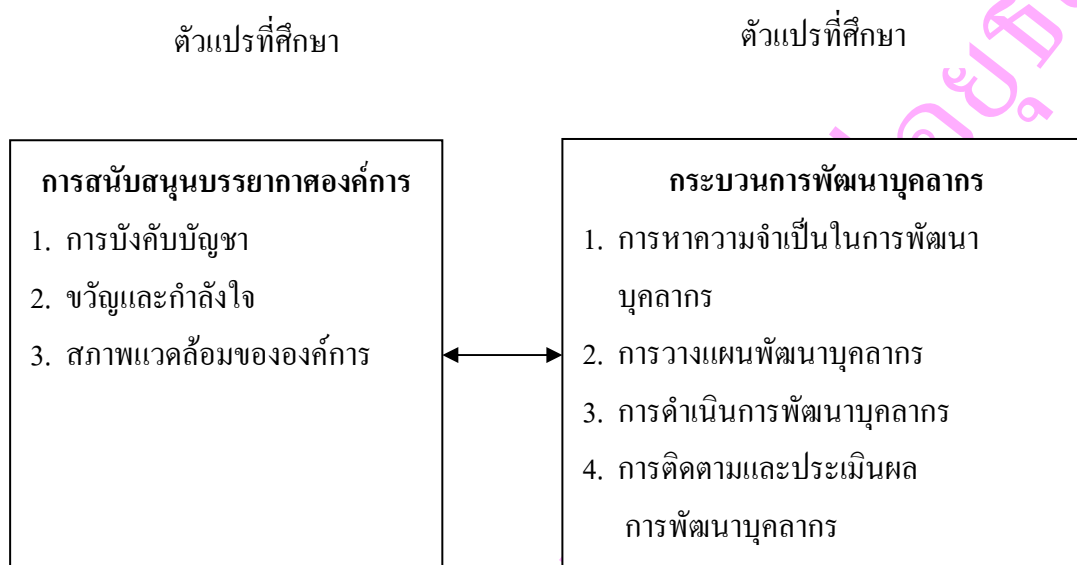
### สมมุติฐานการวิจัย

การสนับสนุนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ นิก้า แก้วศรีงาม (2532 : 192) และศึกษา

กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2531 : 4 – 5) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขและวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับการสนับสนุนบรรยากาศองค์กรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเขตภาคกลาง
2. เป็นแนวทางให้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและความต้องการของบุคคล