

สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

PERSONNEL DEVELOPMENT ACTIVITY IN SECONDARY
SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATION IN SAKONNAKHON PROVINCE

สุขสันต์ สุวรรณเจริญ
SUKSAN SUWANCHAROEN

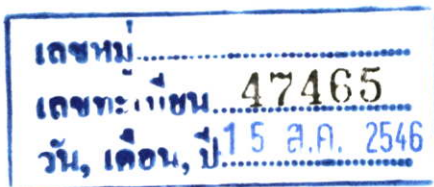
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารขอวิชาศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2545
ISBN 974-9546-19-9

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

PERSONNEL DEVELOPMENT ACTIVITY IN SECONDARY
SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATION IN SAKONNAKHON PROVINCE

สุขสันต์ สุวรรณเจริญ
SUKSAN SUWANCHAROEN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-9546-19-9

**PERSONNEL DEVELOPMENT ACTIVITY IN SECONDARY
SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATION IN SAKONNAKHON PROVINCE**

SUKSAN SUWANCHAROEN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE MASTER OF INDUSTRIAL
EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION**

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2002

ISBN 974-9546-19-9

COPYRIGHT 2002

SCHOOLS OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
	สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
นักศึกษา	นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ
รหัส	38063156
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. ยืนยง ไทยใจดี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 52 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการจัดระดับสูงสุดด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการจัดระดับน้อยสุดด้านการปฐมนิเทศ
2. ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

Thesis Title	Personnel Development Activity in the Secondary schools of General Education Sakonnakhon Province
Student	Suksan Suwancharoen
Student ID.	38063156
Degree	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Assistant Professor. Atchara Suebsinsakulchai
Thesis Co-advisor	Dr. Yunyoon Thaijaidee

ABSTRACT

The Objectives of this research were to study and compare of Personnel Development Activity in the secondary schools of general education Sakonnakhon Province in the big-size secondary schools medium-size secondary schools and small-size secondary sample used were administrators teachers and lecturers from fifty-two schools in the secondary school of general education Sakonnakhon Province.

The check list questionnaires by rating scale were collected with percentage Means and standard deviation. The values were compared by One-way Analysis of Variance which compiled with SPSS/Pc⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

The result of research and summarized as follows :

1. The Personnel Development Activity in the secondary school showed on middle positive by the high level were further study promotion and the low level was orientation.

2. The administrators teachers and lectures from big-size secondary school medium-size secondary school and small-size secondary school of thesis Personnel Development Activity their-opinions were not different. Regarding in category finding Academic Seminar, Academic Information Service, Professional week And under study Programs their opinions were different at the .05 level of significance. Regarding in a couple findings the big-size secondary schools were different at the .05 level of significance in a categories.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย และ ดร.ยีนยง ไทยใจดี ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ ผู้วิจัยและให้ความช่วยเหลือให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สมพร ไชยยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไล ชนม์ดร.มาลัย จิรวัดนเกษศร และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ทุ่มเทถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิทยาการ ต่าง ๆ และกรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาแนะนำในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม รวมทั้งผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ บุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุนตลอดจน ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ผู้มีพระคุณและครู- อาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

สุขสันต์ สุวรรณเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของกรวิจัย	3
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
1.7 คำนิยามศัพท์	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 การพัฒนาบุคลากร	7
2.2 กิจกรรมที่ใช้พัฒนาบุคลากร	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายและข้อเสนอแนะ	66
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	66
5.2 สมมติฐานการวิจัย	66
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
5.4 สรุปผลการวิจัย	67
5.5 อภิปรายผล	74
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้.....	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรของผู้บริหารและกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร.....	31
3.2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนใช้ในการวิจัย.....	36
4.1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	39
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	40
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการปฐมนิเทศ.....	42
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	44
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	46
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	48
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านจัดสัปดาห์ทางวิชาการ.....	50
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	52
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน.....56
4.11	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม.....59
4.12	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....61
4.13	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....61
4.14	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ.....62
4.15	แสดงการเปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน.....63
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนา ทางวิชาการ.....64
4.17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ.....64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมเป็นสังคมโลกที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน และเป็นไปได้อย่างรวดเร็วประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเมื่อผสมผสานกับสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีแนวโน้มให้เห็นชัดเจนว่า สังคมไทยกำลังก้าวสู่ภาวะวิกฤต การที่จะแก้วิกฤตของประเทศชาตินั้น ทุกคนมองไปที่การศึกษา ต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างคุณภาพของคนในชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เอื้อต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและรองรับปัญหาที่ชาติกำลังเผชิญรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" และในมาตรา 81 ได้บัญญัติไว้ "...ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ..." ปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้จะเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรม และจะเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะในหมวด 7 กล่าวถึงการพัฒนาคู ต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา ทั้งพัฒนาตนเองและจัดระบบให้ครูได้เกิดการพัฒนาคูด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ความรู้ มีความก้าวหน้าและผลตอบแทน ให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องจัดให้เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (กรมสามัญศึกษา. 2542 : บทนำ)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางนโยบายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเป็นการปฏิรูป 4 เรื่อง ได้แก่ การปฏิรูปโรงเรียน ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และปฏิรูปการจัดการศึกษา (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 22) และที่สำคัญคือปฏิรูปครู โดยเริ่มจากโครงการฝึกหัดครู สรรหา แต่งตั้ง จนกระทั่งพัฒนาคูประจำการ (วิชัย ดันศิริ. 2538 : 9-10)

สำหรับวิธีการพัฒนาคูของกรมสามัญศึกษา ได้กำหนดในคู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนกรมสามัญศึกษา ให้โรงเรียนจัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาคูโดยวิธีการ

ต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานทางด้านการศึกษา การใช้กระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทีมงาน (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 58) กรมสามัญศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้หน่วยศึกษานิเทศก์ดำเนินการพัฒนาครูในเขตการศึกษาที่รับผิดชอบทั่วประเทศ โดยเขตการศึกษาได้จัดอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ศึกษาดูงาน ในการดำเนินงานดังกล่าวหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา มีบุคลากรที่จะให้การอบรมน้อย จึงได้ให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดส่งครู-อาจารย์เป็นตัวแทนไปอบรม ประชุม เพื่อเป็นบุคลากรหลักมาเผยแพร่ให้กับครู-อาจารย์ในจังหวัด (เขตการศึกษา 9. 2542 : 16) การดำเนินงานดังกล่าว การนิเทศ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ยังดำเนินงานไม่ทั่วถึง

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร (2542 : 25) ได้ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา โดยได้แบ่งการพัฒนาครู-อาจารย์เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พัฒนาครูโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของข้าราชการครูไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การดำเนินงานดังกล่าวสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการฝ่ายสหวิทยาเขตต่าง ๆ มีทั้งหมด 8 สหวิทยาเขต ซึ่งในแต่ละสหวิทยาเขตประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนต่าง ๆ เหล่านี้ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามศักยภาพของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาได้ครบทุกคนและทุกหมวดวิชา โรงเรียนขนาดกลางส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาได้เป็นส่วนใหญ่อาจจะไม่ครบทุกหมวดวิชา ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก อาจส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวนน้อย เนื่องจากความจำเป็นในด้านงบประมาณในการเข้ารับการอบรม ทำให้ครู-อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างไม่ทั่วถึง

อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ครู-อาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา เมื่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่าง ๆ แล้ว ยังไม่ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเท่าที่ควร โรงเรียนต่าง ๆ ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครในระดับโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในจังหวัดสกลนคร ได้ส่งครู-อาจารย์ไปพัฒนาโดยการฝึกอบรม สัมมนา ส่งครู-อาจารย์ไปศึกษาอบรมหรือดูงานทางการศึกษา ประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่ก็ยังไม่ทราบผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและต้นสังกัด สำหรับเป็นข้อเสนอเทศในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 8 ด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 8 ด้าน

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรของวรรณโณ นาคเพชร พูน (2535 : 32) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามี 8 ด้าน คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
8. การศึกษาคูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง

วิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในจังหวัดสกลนคร ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 154 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 1,734 คน รวมประชากร 1,888 คน

1.6.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร แยกเป็น

1. ผู้บริหาร จำนวน 154 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ครู-อาจารย์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 772 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร 8 ด้าน คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
8. การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่จัดให้บุคลากรได้ทำ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาคูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

1.1 ด้านการปฐมนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลและความรู้เบื้องต้นที่จำเป็น เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้มีความสำเร็จในการทำงาน โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

1.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การได้ศึกษาเพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง

1.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เป็นการแก้ปัญหาพร้อมกันเพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติร่วมกัน

1.4 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การแจ้งข่าวสารเสนอข้อมูลที่จำเป็น เป็นการเผยแพร่ผลงานแสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.5 ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงเวลา สัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เช่น นิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย และอื่น ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาการหมวดวิชาใดหมวดวิชาหนึ่ง

1.6 ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ หมายถึง การจัดให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญยิ่งขึ้น

1.7 ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เปลี่ยนความรับผิดชอบเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าทางการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนา และให้ความยืดหยุ่นแก่บุคลากร

1.8 ด้านการศึกษาคูงานและการสังเกตวิธีทำงาน หมายถึง การไปสังเกตการทำงานของผู้อื่น เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ เกิดการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

3. ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ

ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร (เกณฑ์มาตรฐานกรมสามัญศึกษา. 2539 : 82)

4.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียน 37 ห้องขึ้นไป

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียน 13-36 ห้องเรียน

4.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียน 1-12 ห้องเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

2.1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.1.3 ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

2.1.4 หลักในการพัฒนาบุคลากร

2.2 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 การประชุมพิเศษ

2.2.2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.3 การสัมมนาทางวิชาการ

2.2.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

2.2.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

2.2.6 การส่งเสริมการศึกษาต่อ

2.2.7 การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

2.2.8 การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีผู้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ต่าง ๆ ดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 169) กล่าวว่า บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับว่า เป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะสามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นที่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 112) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มพูนผลผลิตให้มากยิ่งขึ้น

กิติมา ปริศิฉิลิก (2532 : 318) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ

สมพิศ โสคารักษ์ (2539 : 16) เสนอแนวคิดว่า หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การศึกษา ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การให้ฝึกอบรม การให้ศึกษาต่อ การส่งไปดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2539 : 58) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้

จากแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวมาแล้วนั้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการฝึกอบรมนั้น หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และความคิดริเริ่มในการทำงานให้กับบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรเองเป็นสำคัญ

2.1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งมีความสามารถเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคตในการสรรหาและเลือกสรรคน แม้จะได้คนมีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม แต่ก็ยังหาขาดแคลนไม่ เพราะความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนเกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 109) และ Seyfath (1991 : 182) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการกระทำ เพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคนและยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า เพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคยเรียนรู้และลืมไปแล้ว และกิจกรรมเหล่านี้มีจุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรไม่ให้แย่งลงไปกว่าเดิม และเพื่อให้คนดำเนินชีวิตได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ด้านฟิสิกส์ เคมี คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีซึ่งก่อให้เกิดปัญหา

ต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพอ ๆ กัน ก่อให้เกิดปัญหาในด้านโปรแกรมการศึกษาทั้งหมด ด้วย ความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยาการเรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญงอกงามและ พัฒนาการของมนุษย์ รวมทั้งวิธีสอนต่าง ๆ และการดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้ ก่อให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกันไป (เมธี ปิณฑานนท์. 2533 : 150) และความจำเป็นอีกประการหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครูนั้นก็คือ การที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพครูนั้นจะหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้ การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่ และทันต่อความเจริญของโลก ครูต้องติดตามความเจริญก้าวหน้า เหล่านี้อยู่เสมอเพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอเช่นกัน และเพื่อให้ ผู้เข้ามาปฏิบัติงานโดยไม่มีทางเลือกเลย (พนัส หันนาภินทร์. 2534 : 88)

นอกจากนี้แล้วในการดำเนินกิจการใด ๆ รวมทั้งการให้บริการสาธารณะของรัฐนั้น จะบรรลุผลสำเร็จลงด้วยดี จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ ตลอดจนมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานและประเทศชาติเป็นสำคัญ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติเช่นนั้นได้ด้วยการให้ การศึกษา โดยการฝึกอบรม ตลอดจนมีเจตคติที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกันก็ มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถใน การบริหารงานได้ (ชลิดา สรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. 2535 : 169)

2.1.3 ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

บัณฑิต อินทรชั้น (2536 : 52-53) ได้เสนอความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์กร

- 1.1 เพื่อสนองความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อเสนอวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและต้องทันสมัย
- 1.3 เพื่อฝึกบุคคลเตรียมเจ้าหน้าที่ไว้สำหรับการขยายงานในอนาคต
- 1.4 เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำ

ให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ชูานะ
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ
- 2.3 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อทำความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 8-9) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่า

1. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างสร้างขึ้นมา อันจะสามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม

3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน

4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับ จากหน่วยงานนั้น ๆ

5. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังใจที่ดี เกิดความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 181-182) ได้ระบุถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ไว้ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
8. เพื่อฝึกบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาท่วงทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองการปฏิบัติงาน
4. เพื่อฝึกฝนในการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดียิ่งขึ้น
9. เพื่อให้ความพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 หลักในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2536 : 135) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตายและเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น
5. ระบบโรงเรียนถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว

เมธี ปิณฑานนท์ (2533 : 151) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครูไว้อีกแห่งหนึ่ง ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับสมาชิกของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคล
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับการบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องให้มีอยู่ตลอดเวลา
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
4. โรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องมี การวางแผนพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

Stoops and Rafferty (1961 : 445) กล่าวว่า การพัฒนาครูควรตั้งอยู่บนฐาน 3 ประการ คือ

1. ครูทุกคน ทั้งมีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องการโครงการพัฒนาบุคลากร
2. ครูทุกคนควรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้ครูได้มีโอกาสในการปรับปรุงตนเองอย่างเพียงพอ
3. การวางแผนโครงการในการพัฒนาครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

Alfonso and others (1975 : 400) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างมืออาชีพ

ดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรน่าจะถึงหลักการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีระบบที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งจะต้องมีกิจกรรมในการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเอง ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะบรรลุผลดีได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถที่แท้จริง

2.2 กิจกรรมที่ใช้พัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2536 : 139-151) ได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท และแต่ละประเภทก็มีกิจกรรมสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง
 - 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น
 - 1.2 การค้นหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ รวมทั้งการเขียนตำรา
 - 1.3 การหมั่นเวียนตำแหน่ง
 - 1.4 การทดลองและวิจัย
 - 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือทำงานในโรงเรียนอื่น
 - 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน
 - 1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
 - 1.9 การติดตามความเจริญของตัวเอง
2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ
 - 2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร
 - 2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและแนวทาง

แก้ปัญหา เช่น การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การอภิปรายกลุ่ม การประชุมปฏิบัติการ การจัดครูในรูปแบบกรรมการ การสาธิต การนิเทศ ฯลฯ

Stoops and Rafferty (1961 : 453) กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากสถาบัน การประชุมเชิงปฏิบัติการโดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยในภาคฤดูร้อนหรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันมาพบ

ปะหาหรือกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. การเยี่ยมชมระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือคำร่าออกเผยแพร่

Pires (1976 : 19) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารน่าจะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของตน คือ

1. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างภาคเรียน หรือวันหยุดสุดสัปดาห์

2. การเยี่ยมโรงเรียน

3. การจัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่นช่วยเหลือแนะนำครูคนอื่น ๆ

4. การทำการทดลองวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5. การจัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน

6. การจัดทำเอกสาร

7. บริการให้คำปรึกษาในห้องสมุด

ภิญโญ สาธร (2537 : 446-447) ได้แนะนำวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิบัติงาน

2. วิธีปฐมนิเทศ

3. วิธีให้ทำงานฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว

4. วิธีให้ฝึกงาน

5. วิธีอบรมระยะสั้น

6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย

7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

การดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร อาจจะแตกต่างกันหรือเหมือนกัน แล้วแต่สถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ วรรณโณ นาคเพชรพูน (2535 : 32-34) สรุปรวมเป็นหลักในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำอบรมและให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบของหน่วยงานนั้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้และมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่ตนกำลังจะไปทำงาน ทั้งด้านสถานที่ ตัวบุคคล ผู้บริหาร และสถานะแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรจะได้ปรับตัวเร็วขึ้น และเตรียมตัวเตรียมใจที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ อันพึงจะเกิดขึ้นในเวลาต่อมา

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นอาจจะเป็นหนึ่งสัปดาห์ ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอนมาทำงานที่ศูนย์หรือหน่วยพัฒนาคณาจารย์ครั้ง

หนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน

3. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 3-7 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษโดยตรง

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เช่น การทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการทางการศึกษา หรือสรุปข่าว ย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นให้ความรู้ หรือหลักการทางการศึกษามากกว่าเป็นด้านอื่น ๆ

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดให้มีนิทรรศการ บรรยาย อภิปราย และอื่น ๆ อาจให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยาย อภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ

6. การส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงาน วิชาที่จะให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือดูงานนี้จะต้องเป็นสาขาวิชาการที่สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาค้นคว้าความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติมโดยวิธีนี้ไม่ได้มุ่งหมายเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่มุ่งเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

7. การแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ถ้าเป็นไปได้โดยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถแล้ว ก็จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นได้อย่างมากหรือกล่าวอย่างหนึ่ง คือ การใช้คนให้ถูกงาน

การเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่งคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Rotation Assignment) ในทางปฏิบัตินี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรปรับปรุงคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่การงานภายในหน่วยงานของตนให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีสับเปลี่ยนหน้าที่การสอนของผู้ได้บังคับบัญชา หมุนเวียนกันไปในหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนมีโอกาสได้เรียนรู้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานกว้างขวางขึ้น เพื่อประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น จะได้เข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหขององค์กร ซึ่งในที่สุดจะให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนขึ้นมากมาย

ข้อเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีอยู่บ้าง หากหน่วยงานใดมีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อยเกินไปแล้ว อาจทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นต่ำลงได้ฉะนั้น การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานหมุนเวียนกันไปนี้จึงต้องดูโอกาสและความเหมาะสมควบคู่ไปด้วย

8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน การส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลโดยวิธีการ

สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสสังเกตหรือศึกษาวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องเป็นคนดีมีฝีมือในการทำงานจนสามารถถือเป็นแบบอย่าง (Model) ได้จึงจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากมีผู้บังคับบัญชาที่อ่อนแอ โลเล ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองมีประสบการณ์น้อย หรือขาดความซื่อสัตย์สุจริต แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะนำมาเป็นแบบอย่างได้ เพราะหากนำมาเป็นแบบอย่างแล้วก็กลายเป็นการบั่นทอนสมรรถภาพมากกว่าการส่งเสริมสมรรถภาพ

2.2.1 การปฐมนิเทศ เมื่อบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ จะพบกับปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงานในระยะแรก เนื่องจากยังใหม่ต่อสถานที่ ใหม่ต่องาน และยังไม่สนิทสนมต่อบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดปัญหาดังกล่าว โดยวิธีการปฐมนิเทศซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ความหมายของการปฐมนิเทศ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศหลายท่านด้วยกัน ทั้งในด้านการบริหารทั่วไป และการบริหารการศึกษา ถือว่าการปฐมนิเทศเป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ

ชาอุซัย วลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสตร์ (2531 : 85) ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศไว้ว่า “การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับองค์กรที่เขาสังกัดอยู่ เช่น รู้ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร บทบาทขององค์กรที่มีต่อคนภายนอก งานในหน้าที่ที่พนักงานจะทำ ระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคลและสถานที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์กรในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึกว่ามีคนแปลกหน้าหรือเป็นส่วนเกินขององค์กร”

ภิญโญ สาธร (2533 : 64) กล่าวถึงการปฐมนิเทศไว้ว่า “วิธีการปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ชั้นเรียน คือ พอบรรจุคนงานเข้ามาก่อนที่จะปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง (Vestibule Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากพร้อมกันในคราวเดียว หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรมโดยเฉพาะหรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นช่วยฝึกให้ก็ได้ ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่า และเชี่ยวชาญกว่า”

Harris (1985 : 320) ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศครุใหม่ว่า “การปฐมนิเทศ” คือ การให้ข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ครุใหม่ให้ได้มีโอกาส

ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยมีปัญหาน้อยที่สุด”

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการด้าน การศึกษาแก่ครู-อาจารย์ที่บรรจุเข้ามาใหม่ และย้าย/หรือโอนมาจากโรงเรียนอื่น เช่น การจัดหา หนังสือคู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตร จัดหาที่เลี้ยง รวมทั้งชี้แจงให้ทราบปัญหา วัตถุประสงค์ ประวัตติความเป็นมาของโรงเรียน สำหรับสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ การปฐมนิเทศ หมายถึง การฝึกอบรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้ทำงานใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การและสิ่งแวดล้อมหรือ เป็นวิธีสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น คุ้นเคยกับงาน ผู้ร่วมงานและองค์การ โดยทั้งหมด

ความสำคัญของการจัดปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่า โดยปกติแล้วหน่วยงานหรือองค์การทุกแห่ง ย่อมเป็นสถานที่ทำงานแห่งใหม่ของบุคลากร และมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพเงื่อนไข และ วิธีการทำงาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนจนถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงานสิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ในองค์การตามเวลา ดังนั้น เพื่อที่จะไม่ให้มีปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรได้มีโอกาสติดตามสิ่ง เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เรื่องนี้จะเห็นว่าหาใช่เฉพาะบุคลากรใหม่เท่านั้น แม้บุคลากรเก่าที่เคยทำงาน อยู่ก่อนแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การปฐมนิเทศอาจเป็นสิ่งจำเป็นต้องทำใหม่เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะบุคลากรที่บรรจุใหม่ หากไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจในเรื่องที่ควรทราบนั้น อาจจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางจิตวิทยา เช่น ตื่นตระหนก ประหม่าหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ผิดไป การปรับตัวเป็นไปไม่ได้ไม่ราบรื่น อาจมีผลทำให้การลาออกเกิดขึ้นหรือไม่ก็ต้องใช้เวลานาน กว่าที่จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ถือว่าเป็นภาระกิจของผู้บริหารที่ จะต้องจัดโครงการปฐมนิเทศขึ้นมา เพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีในระยะแรกปี นั้นเอง ทั้งนี้ย่อมเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ปกติและมีความเข้าใจใน สิ่งต่าง ๆ จากข้อมูลที่ได้รับการปฐมนิเทศนั้น การปฐมนิเทศนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และถึง แม้จะเป็นภาระกิจส่วนตัวย่อยขั้นตอนหนึ่งก็ตาม แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วหากพิจารณาในแง่ของจิต วิทยาหรือความนึกคิดแล้ว ผลของการมิได้มีการปฐมนิเทศนับได้ว่าเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดผลเสีย ได้มากมายเช่นกัน

2.2.2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูหรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียน แม้จะมีความชำนาญดีเด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะ อ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่าย ได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานได้เป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากร

อื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมกับทำให้งานดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ร่วมกันพัฒนาหรือเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราว นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนน่าจะสนับสนุนทุกวิถีทาง

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะระบุตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืองานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างกัน ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2527 : 85)

กัญญา สาทร (2537 : 78) ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

กิติมา ปรีดีดิลล (2532 : 325) การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้และทักษะที่จะนำมาฝึกอบรมนั้น ย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและหน่วยงานนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายถึงรวมถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Ability) และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (กัญญา สาทร. 2537 : 80)

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

หลักสำคัญของการฝึกอบรม คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้นในการวางโครงการฝึกอบรม จึงพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของการฝึกอบรมด้วย อาจกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการ คือ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2533 : 320)

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) ความมุ่งหมาย

ขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนร่วม ได้แก่

และเจ้าหน้าที่

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงาน
2. เพื่อสอนและวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อวางแผนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านธุรการ

โดยพยายามให้เป็นทีพอใจของทุกฝ่าย

8. ฝึกฝนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ

9. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือประชาชน ผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้อาจได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
4. เพื่อฝึกฝนการใช้วินัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อให้เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ให้ดีขึ้น

9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่มากมายหลายวิธีด้วยกัน เช่น อภิปราย การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ แต่ประการใดก็ตามเทคนิคดังกล่าวนี้เป็นแต่เพียงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Means to an end) ในการฝึกอบรมเท่านั้น ในขณะที่มีการฝึกอบรมชนิดหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคดังกล่าวคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพราะว่าเทคนิคนี้เป็นทั้งทางด้าน

วิชาการหรือทฤษฎี (Theory) และด้านปฏิบัติการ (Practice) สำหรับทางด้านปฏิบัตินั้นก็คำนึงถึงสถานการณ์ หรือโลกอันแท้จริง (Real situation or real world) อันจะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริงของเขา (สมพงษ์ เกษมสิน. 2533 : 340)

ภิญโญ สาธร (2537 : 94) กล่าวถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติการตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติที่ได้เรียนรู้มาเท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนรู้มาใหม่ ๆ โอกาสจะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

พนัส หันนาคินทร์ (2534 : 87) ได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน

การประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ปัญหภาคปฏิบัติ โดยมีผู้สนใจร่วมดังนี้ วิธีการดำเนินการจึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม เป็นการนำเอากระบวนการของหมู่พวกเขาแบบประชาธิปไตยมาใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา เพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ สถานที่ประชุม วิทยากรที่จะมาดำเนินการ สถานที่พักของวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุม และการจัดบริการต่าง ๆ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุม (วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538 : 79)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้า (Intensive Training Course) โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกว้างขวางมากแต่พอสรุปได้เป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

2.2.3 การสัมมนาทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายทั้งในวงการของรัฐบาล วงการธุรกิจเอกชน และแม้แต่ในวงการขององค์การต่างประเทศตามข่าวการสัมมนาต่าง ๆ จะปรากฏให้เราเห็นอยู่เสมอ เช่น การสัมมนาพัฒนานักบริหาร การสัมมนาคณะกรรมการ จังหวัด อำเภอ การสัมมนาทางวิชาการของแพทย์ พยาบาล การสัมมนาเกี่ยวกับ International Finance Personnel Administration ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย

ไทย เป็นต้น (กริช อัมโภชน. 2532 : 89)

คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมาย ดังนี้
“การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อมูล
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาคือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตาม
หรือไม่ก็ได้”

ในทางการศึกษาคำว่า “สัมมนา” จึงเป็นศัพท์ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของ
กระทรวงศึกษาธิการไว้ใช้ในวงการศึกษา แทนคำว่า Seminar ในภาษาอังกฤษ สัมมนามาจาก
คำว่า ส+มน ซึ่งแปลว่า ร่วมใจ หรือ Meeting of the minds คำว่า Seminar ตามที่ใช้ทั่วไปใน
ต่างประเทศหรือวิธีสอนในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก ซึ่งหนักไปในทางให้นิสิตได้วิจัย
ค้นคว้าหรือแก้ปัญหาที่นิสิตนักศึกษาในกลุ่มนั้น ๆ มีความสนใจร่วมกัน

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการสัมมนา

การสอนแบบสัมมนา และวิธีการประชุมสัมมนา มีรูปแบบคล้ายกันกับการประชุม
อื่น ๆ จึงขอกกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชุมโดยทั่วไปไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประชุมโดยทั่วไป มีดังนี้ คือ

1. เพื่อถ่ายทอดความรู้
2. เพื่อให้ข่าวสารและแจ้งข้อราชการ
3. เพื่อแก้ปัญหา ตัดสินปัญหาพร้อมกัน
4. เพื่อการเรียนรู้ การฝึกอบรมร่วมกัน
5. เพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติร่วมกัน
6. เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อ
7. เพื่อกำหนดข้อเรียกร้อง ข้อเสนอหรือเรียน

องค์ประกอบสำคัญของการสัมมนา

การสัมมนา ซึ่งเป็นวิธีการสอนและการประชุมประเภทหนึ่ง จะต้องประกอบด้วย

1. กลุ่มบุคคล
2. พูดยาสังสรรค์กัน
3. อย่างมีจุดหมาย
4. มีระเบียบ
5. สมาชิกทุกคนของกลุ่มได้มีโอกาสร่วมใช้ความคิด
6. สมาชิกยอมรับในจุดประสงค์ของกลุ่ม

2.2.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การ
ให้แก่บุคลากรขององค์การ หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ

องค์การ นับเป็นการศึกษานุเคราะห์ขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นด้วย

การเผยแพร่ข่าวสารจะเป็นข่าวสารปกติทั่วไป หรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ โดยมิวัตถุประสงค์ให้ครูได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร การสรุปข่าวย่อ ออกข่าวสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้ หลักการทางการศึกษามากกว่าเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาการต่าง ๆ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535 : 90) ได้กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ไว้ว่า “การรับข่าวสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก ก็เป็นวิธีการพัฒนานุเคราะห์อย่างหนึ่ง” การส่งเสริมให้บุคลากรครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ และรวมไปถึงการจัดบรรยายทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเที่ยงวันสนทนา (คุยกันทางวิชาการในขณะที่รับประทานอาหารกลางวัน โดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนาและคนอื่น ๆ ใต้ถ่ม หรือเสริมการสนทนา) จะเป็นการช่วยให้บุคลากรครูได้เพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งโรงเรียนอาจจะแนะนำครูเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ หรือแนะนำครูเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น วิทยาสาร มิตรครู คุรุปริทรรศน์ จุลสารนักรบริหาร ฯลฯ นอกจากนี้อาจจะให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยอาจจะให้ครูเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในหัวข้อ เรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือมีความสนใจ (วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538 : 63)

มบุญ พูนฤทธิ์วิทยากร (2537 : 85) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไว้ว่า “ในฐานะหัวหน้างาน ควรจะตระหนักถึงว่าการบอกหรือแจ้งข่าวสาร ข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดียิ่งขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนานุเคราะห์หัวหน้างาน มีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้าที่ดี คือเมื่อมีข่าวสารอะไร ซึ่งไม่ว่าจะมาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเอง หรือจากหนังสือในตำราแต่ตนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานหรือองค์การแล้วก็บอกให้ลูกน้องได้รับทราบเอาไว้”

วิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ในการพัฒนานุเคราะห์ โดยวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สามารถกระทำได้ในลักษณะ ดังนี้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2535 : 90)

1. การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก
2. จัดให้มีบริการด้านการสอน เช่น แนะนำใช้หรือผลิตโสตทัศนูปกรณ์ จัดห้องสมุด โต๊ะ ม้านั่งสำหรับครู แนะนำชี้แจงแหล่งวัสดุ และวิทยากรภายนอก ฯลฯ

3. การแนะนำครูให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมการศึกษา ฯลฯ หรือให้เป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาดัง ๆ เช่น สารพัฒนาหลักสูตร มิตรครู ฟ้าจารย์สาร จุลสารนักรบริหาร ฯลฯ

4. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น การจัดเที่ยงวันสัมมนา (คุยกันทางวิชาการขณะรับประทานอาหารกลางวัน โดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนาและคนอื่น ๆ ใต้ถอมหรือเสริมการสนทนา) มีปาฐกถาเป็นครั้งคราว เชิญบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความดีในบางเรื่องมาร่วม

5. ส่งเสริมให้เขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ

6. จัดรายการเล่าสู่กันฟัง หรือเขียนสู่การอ่าน โดยครูใหญ่กำหนดให้ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแล้วให้ครูมาคุยหรือเขียนย่อให้ครูคนอื่น ๆ ได้ฟัง หรือได้อ่าน

กล่าวโดยสรุปว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิด และประสบการณ์ทางวิชาการหรือจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น การจัดจุลสาร สรุปข่าวย่อ ออกข่าวสาร ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นความสนใจในด้านคุณภาพการสอน การให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษาและแนะนำ อันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เกิดผลดีแก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

2.2.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นเวลาที่จัดให้มีนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ อีกมากมายเกี่ยวกับวิชาการในหมวดวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2535 : 96) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งว่า “ควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ”

ถ้าจะจัดสัปดาห์ทางวิชาการไว้ในประเภทของการฝึกอบรม อาจจะเข้าในประเภทการฝึกทบทวน (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา (Development Training) เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการสัปดาห์ทางวิชาการก็เพื่อ

1. เพิ่มความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หรือผลงานขององค์กรหรือสถาบัน

ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ มาลี วิชญกุล (2535 : 93) ได้กล่าวถึงลักษณะ

การจัดกิจกรรมนี้ อาจจัดโดยใช้เวลา 5 วัน 7 วัน หรือมากกว่านี้ก็ได้ ซึ่งอาจกระทำในรูปจัดให้มี นิทรรศการพร้อมทั้งการบรรยาย อภิปราย คู่มือภาพยนต์ ฉายสไลด์ และการสาธิตต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งยังชักชวนให้อาจารย์หรือกลุ่มสนใจเสนอผลผลิตของการศึกษาทางด้านวิชาการที่สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจและความต้องการของสังคม เพื่อให้บุคคลผู้สนใจเข้าเยี่ยมชม ซึ่งอาจนำไปเป็น แบบอย่างและก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ได้

2.2.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การให้บุคลากรไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) จัดเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2535 : 110) กล่าวไว้ว่า “เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ ใหม่ ๆ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดที่หนึ่งเป็นเวลานาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นหน่วยงาน ที่ต้องหาทางส่งบุคลากรหรือส่งคนไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญา ต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้”

การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ “ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือเกี่ยวกับความต้องการของครู ซึ่งปรากฏในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จจากสถานศึกษาใหม่ ๆ มาทำงาน การสอนครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ต่อไปคุณภาพความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือแต่ระดับชั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น” ภิญโญ สาทร (2537 : 105) ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม “การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

วิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ นั้น ภิญโญ สาทร (2537 : 106) ได้เสนอไว้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาต่อในสถานศึกษานอกเวลาทำการ หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่าง

2. วิธีการศึกษาใหม่ หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะวิธีการทำงาน และเครื่องมือปฏิบัติการเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

พณีส หันนาคินทร์ (2534 : 96) กล่าวว่า “การลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว เป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาต่อ ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป”

แนวคิดของทั้งสองท่านมีความสอดคล้องกันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้มากขึ้น โดยส่งเสริมบุคลากรได้มีการศึกษา ซึ่งอาจศึกษาต่อทั้งในเวลาบางส่วนหรือการลาเพื่อศึกษาต่อเต็มเวลา ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศหรือแม้แต่การศึกษาดูงาน

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการ กระทรวงศึกษาใช้เป็นระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ได้กำหนด ดังนี้

1. การศึกษาต่อภาคปกติ
2. การไปศึกษาต่อภายนอกเวลา
3. การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน
4. การฝึกอบรม

2.2.7 การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การบริหารงานองค์การปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา นับวันแต่จะขยายตัวเติบโตและเพิ่มปริมาณมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับวิทยาการก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่การบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทยปัจจุบัน การเพิ่มของประชากรและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลทำให้มีการสร้างสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ มีการกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานก็ตามมา ซึ่งการโยกย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การไม่น้อย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งกับการเลื่อน

ตำแหน่งที่ว่าง การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical Move) ซึ่งมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือ จะต้องมียศตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2533 : 88)

ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานไว้ ดังนี้
ประมวล รุจนเสรี (2533 : 87) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการสับเปลี่ยน

ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาแล้วยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนได้รอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยรวม เพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานานผลที่เกิดขึ้นก็คือจะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นงานประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสเริ่มงานใหม่ ผลที่จะตามมาคือ “จะมีการสร้างอำนาจ สร้างอาณาจักร ขยายหน่วยงานและอัตรากำลังคนของหน่วยงานตน หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนี้ ถ้าเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นเมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็อาจจะเกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นมาในท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการมุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะคนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ”

เมธี ปิลันธนานนท์ (2533 : 84) มีความเห็นว่า การสับเปลี่ยนบุคลากรย่อมจะเกิดขึ้นจากการกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะสับเปลี่ยนปัจเจกบุคคลและระบบโรงเรียน การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานถือได้ว่า เป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าทางการบริหารบุคคล เพื่อการพัฒนาและให้ความยืดหยุ่นแก่บุคลากร และระบบโรงเรียน ซึ่งถือว่าฝ่ายบริหารให้ความรับผิดชอบและบริการอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร เพื่อความเหมาะสมของงานให้แก่บุคคลการจัดให้มีการประเมินด้านนโยบายและกระบวนการสับเปลี่ยนเพื่อการปรับปรุงต่อไป ประเมินค่าการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของความสำเร็จของแผนการสับเปลี่ยน เพราะข้อมูลและรายละเอียดดังกล่าวจะช่วยในการตัดสินใจและชี้ให้เห็นปัญหาต่าง ๆ พื้นฐานเบื้องต้นของความสำเร็จของแผนการสับเปลี่ยนเพราะข้อมูลและรายละเอียดดังกล่าวจะช่วยในการตัดสินใจและชี้ให้เห็นปัญหาต่าง ๆ ได้

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของข้าราชการ จะต้องถือว่าเป็นการเลือกสรรบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งานและเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับข้าราชการ เพื่อให้เขาได้มีความรู้สึกรู้ว่า เมื่อเขาถูกเปลี่ยนหน้าที่การงานโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตข้าราชการจะตามมาภายหลัง

ดังนั้น การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานจึงกระทำเมื่อ

1. ปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน
2. พัฒนาคุณภาพของคนและงาน
3. ป้องกันการสร้างอาณาจักรและอิทธิพล

นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นบุคลากรที่เบื่อบริษัทต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ เป็นเวลานานให้มีความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองทางด้านสุขภาพจิต และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.8 การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 96) เชื่อว่า “การพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น” การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจเนื่องจากคนได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำได้มีโอกาสนี้จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

ได้มีผู้ให้แนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ดังนี้

Harris (1963 : 450) กล่าวว่า การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน หรืออาจจะเป็นสถานศึกษา หรือแหล่งวิทยาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แท้จริง

การไปเยี่ยมเยียนเพื่อนครูด้วยกัน (Visiting Other Teacher) ก็เป็นการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับประสบการณ์ตรงและแนวคิดที่กว้างขวางขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2534 : 99) เสนอแนวคิดว่าการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงคิดไปว่า สิ่งที่ทำกันนั้นเป็นสิ่งที่ดีสุดแล้ว เพราะไม่มีที่เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตนเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้นกิจกรรมนี้จะต้องเริ่มด้วยกระบวนการวางแผนการใช้กำลังคน ซึ่ง

สมาน รังสียกฤษณ์ (2532 : 67) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilization Planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

1. สำรวจและประเมินค่าความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
2. พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
3. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ในการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานของตนว่า มีอำนาจหน้าที่อย่างไร อาจจะมีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ให้สอดคล้องกับขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างไร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานทั้งปัจจุบันและอนาคตหรือไม่เพียงใด และต้องการจะพัฒนาบุคลากรไปในลักษณะใด จึงจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชชาติ ลิปิสุวรรณโชติ (2533 : 73-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ของมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากรมีหน้าที่การทำงาน ไม่มีเวลาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่ออาจทำให้ขาดกำลังคน มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาไม่ทั่วถึง เป็นต้น ส่วนปัญหาที่สองกลุ่มมีความคิดเห็นต่างกัน คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้บุคลากรบางพวกพอใจ บางพวกไม่พอใจ และการสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน โดยครูผู้สอนเห็นว่ามีปัญหามาก แต่ผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาน้อย

ศิริพันธ์ วงษ์สวัสดิ์ (2533 : 190-191) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู-อาจารย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่มากที่สุด คือ ด้านการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ อบรมหรือดูงาน และให้การปฏิบัติงานตามลำดับ

นิพนธ์ อรรถอำนวย (2534 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้าน เจตคติกับด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

สุทิพย์ แก้ววงศ์ศรี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค โดยส่วนรวมและด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย และการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

โกวิท เพลินจิต (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีขนาดต่างกัน มีระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาติ สุวรรณฉวี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในแต่ละวิธีอยู่ในระดับปานกลาง

Clark (1970 : 2767-A) ได้วิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียนโอคลา โอม่า พบว่า วิธีฝึกอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยแนะนำว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการที่ได้มีการสอน กำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Warren (สนาน ทองสอน. 2533 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Warren. 1974 : 3561-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จากทุกมลรัฐของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล

3. ควรให้ครูได้มีโอกาสร่วมในการวางแผน และเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการ
ด้วย

4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน

5. ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

6. จัดวางโครงการที่เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งหมด 52 โรงเรียน แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 52 แห่ง จะมีผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 154 คน ซึ่งนำมาใช้เป็นประชากรทั้งหมด

3.1.2 กลุ่มครู-อาจารย์ จำนวนครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 52 แห่ง มีครู-อาจารย์จำนวนทั้งสิ้น 1,734 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โรงเรียนขนาดใหญ่มีครู-อาจารย์ 777 คน ค่าใกล้เคียงในตารางคือ 800 ใช้ขนาด 260 โรงเรียนขนาดกลาง มีครู-อาจารย์ 823 คน ค่าใกล้เคียงในตารางคือ 800 ใช้ขนาด 260 โรงเรียนขนาดเล็กมีครู-อาจารย์ 134 คน ค่าใกล้เคียงในตารางคือ 140 ใช้ขนาด 103 แล้วนำไปเทียบสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ จำนวน 618 คน

3.1.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องออกแบบสอบถามในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารจำนวน 154 คน กลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 618 คน รวมทั้งสิ้น 772 คน ดังตารางที่

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของผู้บริหารและกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์	รวม	ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์	
	<u>ขนาดใหญ่</u>						
1	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล	5	186	191	5	60	65
2	โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา	5	106	111	5	34	39
3	โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา	5	97	102	5	32	37
4	โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม	5	64	69	5	21	26
5	โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส	5	67	72	5	22	27
6	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	67	72	5	22	27
7	โรงเรียนสว่างแดนดิน	5	50	55	5	16	21
8	โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา	5	61	66	5	20	25
9	โรงเรียนพังโคนพิทยาคม	5	79	84	5	26	31
	รวม	45	777	822	45	253	298
	<u>ขนาดกลาง</u>						
10	โรงเรียนดงมะไฟวิทยา	3	35	38	3	11	14
11	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 2	2	21	23	2	7	9
12	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ	2	12	14	2	4	6
13	โรงเรียนกุศบากพัฒนศึกษา	4	35	39	4	11	15
14	โรงเรียนกุสุมาลัยพิทยาคม	3	20	23	3	7	10
15	โรงเรียนโพธิแสนวิทยา	2	19	21	2	6	8
16	โรงเรียนคำยางพิทยาคม	2	14	16	2	5	7
17	โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง	3	25	28	3	8	11
18	โรงเรียนพรหมาวุฒจารย์	5	55	60	5	17	22
19	โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา	2	20	22	2	7	9

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์	รวม	ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์	
20	โรงเรียนลำปาหางวิทยา	2	11	13	2	4	6
21	โรงเรียนกุศเรือกำพิทยาคม	3	22	25	3	7	10
22	โรงเรียนธาตุทองอำนาจวิทย	2	19	21	2	6	8
23	โรงเรียนภูคินแดงวิทยา	2	16	18	2	5	7
24	โรงเรียนหนองแวงวิทยา	2	14	16	2	5	7
25	โรงเรียนเคื้อศรีไพรวัลย์	2	10	12	2	3	5
26	โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ	5	55	60	5	17	22
27	โรงเรียนธรรมบวรวิทยา	2	29	31	2	9	11
28	โรงเรียนแวงวิทยาคม	3	30	33	3	10	13
29	โรงเรียนหนองหลวงศึกษา	3	28	31	3	9	12
30	โรงเรียนโคกศรีวิทยาสรรค์	3	20	23	3	7	10
31	โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม	3	21	24	3	7	10
32	โรงเรียนส่องดาววิทยาคม	4	30	34	4	10	14
33	โรงเรียนโพนงามศึกษา	3	22	25	3	7	10
34	โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	3	26	29	3	8	11
35	โรงเรียนคำตาก้าราษฎร์- ประชาสงเคราะห์	4	30	34	4	10	14
36	โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี	2	20	22	2	7	9
37	โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา	3	25	28	3	8	11
38	โรงเรียนร่มเกล้า	5	60	65	5	20	25
39	โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา	3	25	28	3	8	11
40	โรงเรียนโพนพิทยาคม	3	23	26	3	7	10
41	โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา	4	31	35	4	10	14
รวม		94	828	917	94	267	361

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์		ผู้ บริหาร	ครู- อาจารย์	
	<u>ขนาดเล็ก</u>						
42	โรงเรียนท่าแร่ศึกษา	2	25	27	2	18	20
43	โรงเรียนร่มไทรวิทยา	1	11	12	1	8	9
44	โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	10	11	1	7	8
45	โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา	2	15	17	2	11	13
46	โรงเรียนบะฮีพิทยาคม	1	9	10	1	7	8
47	โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	7	8	1	5	6
48	โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	2	18	20	2	13	15
49	โรงเรียนวาริชวิทยา	1	8	9	1	6	7
50	โรงเรียนท่าสงครามวิทยา	1	9	10	1	7	8
51	โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม	2	14	16	2	10	12
52	โรงเรียนคำเพิ่มพิทยาสาษา	1	8	9	1	6	7
	รวม	15	134	149	15	98	113
	รวมทั้งสิ้น	154	1,734	1,888	154	618	772

ที่มา : สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร 2544

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนนี้เป็นข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ขนาดของโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก คำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แบบสอบถามส่วนนี้ เกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งตามเนื้อหา ดังนี้

การปฐมนิเทศ	มีจำนวน 5 ข้อ
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	มีจำนวน 5 ข้อ
การสัมมนาทางวิชาการ	มีจำนวน 5 ข้อ
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	มีจำนวน 5 ข้อ
การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	มีจำนวน 5 ข้อ
การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	มีจำนวน 5 ข้อ
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	มีจำนวน 5 ข้อ
การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน	มีจำนวน 5 ข้อ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแล้วกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการร่างแบบสอบถาม
2. ทำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อวางกรอบแนะนำ แก้ไข เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไข แล้วปรับแก้

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วย

1. นายบุญธรรม กัลยาบาล ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร
2. นางสุมาลี บุญญารมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร
3. นายวิโรจน์ ศรีพรหมทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร
4. ดร.ยุทธสิทธิ์ จันทร์คูเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนค่านาคีพิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด
5. นางสาวสุวิมล มาลีลัย อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนร่มเกล้า จังหวัดสกลนคร

2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่โรงเรียนพะทายพิทยาคม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

4. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และรายด้านตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96
ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96
ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
ด้านการศึกษาคูงานและการสังเกตวิธีทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
ทุกด้าน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือถึงกรมสามัญศึกษา เพื่อขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. นำสำเนาหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อไปขอความร่วมมือในการวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยแก่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 52 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 52 โรงเรียน

4. ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามจำนวน 772 ฉบับ ได้คืนมาทั้งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยได้ จำนวน 753 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.53 ดังปรากฏรายละเอียดดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนใช้ในการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ส่งไป		จำนวนที่ได้รับคืน		ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์	
โรงเรียนขนาดใหญ่	45	253	43	250	37.95
โรงเรียนขนาดกลาง	94	267	90	260	45.33
โรงเรียนขนาดเล็ก	15	98	15	95	14.25
รวม	154	618	148	605	97.53
	772		753		

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแต่ละข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ระดับสภาพการจัดกิจกรรมมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับสภาพการจัดกิจกรรมมาก
2.51 – 3.50	ระดับสภาพการจัดกิจกรรมปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับสภาพการจัดกิจกรรมน้อย
1.00 – 1.50	ระดับสภาพการจัดกิจกรรมน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ ใช้ Sheffe'

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม การหาค่าความเชื่อมั่นใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ ใช้ sheffe'

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis)

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อจะได้ทราบว่าระดับความคิดเห็นคู่ใดบ้างที่ทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทดสอบนัยสำคัญโดยใช้ ของ Scheffe'

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	43	29.05	250	41.32	293	38.91
ขนาดกลาง	90	60.81	260	42.98	350	46.48
ขนาดเล็ก	15	10.14	95	15.70	110	14.61
รวม	148	100.0	605	100.0	753	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 148 คน และกลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 605 คน แยกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหาร จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 ครู-อาจารย์ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 41.32 รวมทั้งสิ้น จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91

โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหาร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 ครู-อาจารย์ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98 รวมทั้งสิ้น จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48

โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.14 ครู-อาจารย์ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 รวมทั้งสิ้น จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้าน

ด้าน	สภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การประชุมพิเศษ	2.90	.75	ปานกลาง	2.84	.80	ปานกลาง	2.80	.73	ปานกลาง	2.85	.66	ปานกลาง
2	การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	3.57	.91	มาก	3.50	.53	ปานกลาง	3.48	.69	ปานกลาง	3.52	.78	มาก
3	การสัมมนาทางวิชาการ	3.57	.88	มาก	3.34	.66	ปานกลาง	3.19	.83	ปานกลาง	3.37	.81	ปานกลาง
4	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.60	.72	มาก	3.37	.85	ปานกลาง	3.23	.97	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง
5	การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	3.65	.84	มาก	3.50	.90	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง	3.52	.85	มาก
6	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.97	.78	มาก	3.95	.79	มาก	3.88	.86	มาก	3.93	.87	มาก
7	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การทำงาน	3.68	.89	มาก	3.56	.73	มาก	3.52	.89	มาก	3.59	.90	มาก
8	การศึกษาดูงานและสังเกต วิธีทำงาน	3.71	.83	มาก	3.62	.96	มาก	2.92	.94	ปานกลาง	3.42	.88	ปานกลาง
	รวม	3.58	.86	มาก	3.46	.87	ปานกลาง	3.46	.85	ปานกลาง	3.45	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 3.93 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ย 2.85

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 3.97 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ย 2.90

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 3.95 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ย 2.84

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 3.88 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ย 2.80

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนของท่าน ได้มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่เป็นประจำทุกปี	2.87	.94	ปานกลาง	2.76	1.05	ปานกลาง	2.97	.77	ปานกลาง	2.87	.92	ปานกลาง
2	ในการปฐมนิเทศได้จัดเอกสาร คู่มือ การปฏิบัติงานด้วย	2.74	.75	ปานกลาง	2.76	.81	ปานกลาง	2.62	.74	ปานกลาง	2.71	.76	ปานกลาง
3	ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง	3.36	.72	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง	3.35	.69	ปานกลาง	3.37	.74	ปานกลาง
4	ในโรงเรียนของท่าน ได้จัดให้มีความรู้ และมีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่	2.77	1.00	ปานกลาง	2.77	.88	ปานกลาง	2.77	.76	ปานกลาง	2.77	.88	ปานกลาง
5	หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่าน ได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย	2.71	.76	ปานกลาง	2.53	.83	ปานกลาง	2.28	.62	น้อย	2.51	.73	ปานกลาง
รวม		2.90	.75	ปานกลาง	2.84	.80	ปานกลาง	2.80	.73	ปานกลาง	2.85	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุนิเทศใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.37 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย ค่าเฉลี่ย 2.51

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุนิเทศใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.36 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย ค่าเฉลี่ย 2.71

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุนิเทศใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.40 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย ค่าเฉลี่ย 2.53

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุนิเทศใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.35 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย ค่าเฉลี่ย 2.28

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนของท่านได้มีการจัดฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.65	.82	มาก	3.66	.81	มาก	3.90	.55	มาก	3.74	.72	มาก
2	ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียน ได้เชิญวิทยากรผู้ประสงค์จากภายนอก	3.61	.80	มาก	3.57	.81	มาก	3.39	.66	ปานกลาง	3.52	.75	มาก
3	โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัด	3.74	.74	มาก	3.72	.67	มาก	3.88	.48	มาก	3.78	.63	มาก
4	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม กลับมา ได้รายงานผลให้โรงเรียนทราบทันที	3.48	.83	ปานกลาง	3.33	.87	ปานกลาง	3.51	.75	มาก	3.44	.81	ปานกลาง
5	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุม สัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมา ปฏิบัติ	3.38	.97	ปานกลาง	3.22	1.07	ปานกลาง	2.72	.84	ปานกลาง	3.11	.96	ปานกลาง
	รวม	3.57	.91	มาก	3.50	.53	ปานกลาง	3.48	.69	ปานกลาง	3.52	.78	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.78 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.11

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.74 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.38

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.72 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.22

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่โรงเรียนของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย 3.90 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติค่าเฉลี่ย 2.72

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพทางจิตกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในจังหวัดสกลนคร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ	สภาพทางจิตกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)		โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)		โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)		รวม (N=753)					
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ			
1	ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนของท่าน ได้มีการจัดสัมมนาทาง วิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และช่วยกันแก้ปัญหา	3.31	.85	ปานกลาง	3.15	.91	ปานกลาง	2.97	.66	ปานกลาง	3.14	.80	ปานกลาง
2	โรงเรียนของท่าน ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วม สัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด	4.03	.73	มาก	3.83	.90	มาก	3.93	.73	มาก	3.93	.78	มาก
3	ในการสัมมนาได้มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดโดยทุกคนยอมรับ	3.66	.74	มาก	3.57	.86	มาก	3.05	.87	ปานกลาง	3.43	.82	ปานกลาง
4	เมื่อร่วมสัมมนาแล้วได้นำผลจากการสัมมนา ไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน	3.73	.82	มาก	3.41	.87	ปานกลาง	3.31	.66	ปานกลาง	3.48	.78	ปานกลาง
5	หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผล และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป	3.14	.96	ปานกลาง	2.74	1.04	ปานกลาง	2.68	.88	ปานกลาง	2.85	.96	ปานกลาง
	รวม	3.57	.88	มาก	3.34	.66	ปานกลาง	3.19	.83	ปานกลาง	3.37	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากร เข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.93 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ค่าเฉลี่ย 2.85

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 4.03 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.14

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.83 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ค่าเฉลี่ย 2.74

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ย 3.93 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ค่าเฉลี่ย 2.68

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในจังหวัดสกลนคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้จัดทำข่าวสารการศึกษา เอกสารทางวิชาการมาเผยแพร่ให้ บุคลากรอ่าน	3.32	.89	ปานกลาง	3.26	1.02	ปานกลาง	3.29	.65	ปานกลาง	3.29	.85	ปานกลาง
2	โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสาร ทางวิชาการเผยแพร่เป็นประจำ	3.53	.90	มาก	3.07	1.03	ปานกลาง	2.73	.80	ปานกลาง	3.11	.91	ปานกลาง
3	โรงเรียนของท่านมีสถานที่เพียงพอในการจัด กิจกรรมเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ	3.72	.71	มาก	3.64	.76	มาก	3.53	.61	มาก	3.63	.69	มาก
4	โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง	3.82	.88	มาก	3.75	.53	มาก	3.71	.83	มาก	3.76	.74	มาก
5	โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ ผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	.86	มาก	3.13	1.02	ปานกลาง	2.90	.81	ปานกลาง	3.21	.89	ปานกลาง
	รวม	3.60	.72	มาก	3.37	.85	ปานกลาง	3.23	.97	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปาน กลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผล งานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย 3.76 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำ เอกสารข่าวสารทางวิชาการเผยแพร่เป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.11

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารการศึกษาเอกสารทาง วิชาการมาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรง เรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย 3.82 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารการศึกษาเอกสารทางวิชาการมาเผย แพร่ให้บุคลากรอ่าน ค่าเฉลี่ย 3.32

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย 3.75 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสารทางวิชาการ มาเผยแพร่เป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.07

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย 3.71 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสารทางวิชาการมาเผยแพร่ เป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 2.73

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ด้านจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	<u>ด้านจัดสัปดาห์ทางวิชาการ</u> การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มี การประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอก มาเยี่ยมชมผลงานด้วย	3.74	.93	มาก	3.61	1.05	มาก	3.10	.95	ปานกลาง	3.48	.97	ปานกลาง
2	ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โรงเรียน ของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ แก่บุคลากรและนักเรียนด้วย	3.47	.98	ปานกลาง	3.55	.88	มาก	3.49	.66	ปานกลาง	3.50	.54	ปานกลาง
3	โรงเรียนของท่านได้ร่วมกันจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการร่วมกับ สถานศึกษาอื่น ๆ	3.55	.96	มาก	3.43	.88	ปานกลาง	3.53	.73	มาก	3.50	.85	ปานกลาง
4	หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้มีการติดตาม ผลและประเมินผลทุกครั้ง	3.71	.86	มาก	3.33	1.05	ปานกลาง	3.20	.78	ปานกลาง	3.41	.89	ปานกลาง
5	บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจ งานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัด โดยการไปเยี่ยมชม	3.80	.89	มาก	3.59	1.06	มาก	3.69	.80	มาก	3.69	.91	มาก
	รวม	3.65	.84	มาก	3.50	.90	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง	3.52	.85	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ย 3.69 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 3.41

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนด้วย นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ย 3.80 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนด้วย ค่าเฉลี่ย 3.47

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงานด้วย ค่าเฉลี่ย 3.61 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 3.33

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ย 3.69 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงานด้วย ค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ	สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ดำเนินการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โรงเรียนของท่านได้ให้บริการข่าวสาร เกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร ทั่วถึง	4.18	.70	มาก	4.05	.80	มาก	3.86	.54	มาก	4.03	.68	มาก
2	โรงเรียน ได้จัดวางนโยบายและให้แนวทาง ในการลาศึกษาต่อของบุคลากร	3.93	.91	มาก	3.86	1.09	มาก	3.83	.72	มาก	3.87	.90	มาก
3	การลาศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบ กระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น	3.98	.93	มาก	3.87	.97	มาก	3.90	.67	มาก	3.92	.85	มาก
4	ให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการ ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงาน	4.05	.77	มาก	3.95	.73	มาก	3.85	.61	มาก	3.95	.70	มาก
5	บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้ว ได้ขยายหรือโอน ไปยังหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอื่น	3.70	1.14	มาก	4.00	.89	มาก	3.95	.79	มาก	3.88	.94	มาก
	รวม	3.97	.78	มาก	3.95	.79	มาก	3.88	.86	มาก	3.93	.87	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ย 4.03 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.87

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ย 4.18 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้วได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอื่น ค่าเฉลี่ย 3.70

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ย 4.05 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.86

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้วได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอื่น ค่าเฉลี่ย 3.95 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร	2.98	1.07	ปานกลาง	2.85	1.09	ปานกลาง	3.10	1.11	ปานกลาง	2.98	1.09	ปานกลาง
2	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหาร ได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า	3.86	.88	มาก	3.80	.87	มาก	3.39	.70	ปานกลาง	3.68	.81	มาก
3	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ที่กระทำ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.56	.94	มาก	3.49	.89	ปานกลาง	3.65	.85	มาก	3.57	.89	มาก
4	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ที่กระทำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.95	.98	มาก	3.83	.85	มาก	3.89	.83	มาก	3.89	.88	มาก
5	เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มี การส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงาน	4.07	.79	มาก	3.85	.79	มาก	3.55	.74	มาก	3.82	.77	มาก
	รวม	3.68	.89	มาก	3.56	.73	มาก	3.52	.89	มาก	3.59	.90	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร นอกนั้นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อแก้ไขปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นค่าเฉลี่ย 3.89 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร ค่าเฉลี่ย 2.98

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มีการส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.07 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร ค่าเฉลี่ย 2.98

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มีการส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร ค่าเฉลี่ย 2.85

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.89 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร ค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ข้อ	สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)				โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)				โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)				รวม (N=753)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โรงเรียนของท่านได้จัดให้บุคลากรศึกษา วิธีการสอนหรือการทำงานของท่านเพื่อนร่วมงาน ภายในสถานศึกษา	3.52	.95	มาก	3.44	.97	ปานกลาง	2.64	.84	ปานกลาง	3.20	.92	ปานกลาง			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ศึกษาวิธีการทำงานของตน	3.76	.89	มาก	3.74	.89	มาก	2.73	.80	ปานกลาง	3.41	.86	ปานกลาง			
3	โรงเรียนของท่านมีการจัดทัศนศึกษา ดูงาน เพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและ ปฏิบัติงาน	3.79	.85	มาก	3.88	.81	มาก	3.32	.76	ปานกลาง	3.66	.80	มาก			
4	บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอด ความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน	3.22	1.11	ปานกลาง	2.91	1.23	ปานกลาง	2.68	.70	ปานกลาง	2.94	1.01	ปานกลาง			
5	บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มา ปรับปรุงพัฒนาตนเอง	4.26	.74	มาก	4.15	.67	มาก	3.21	.85	ปานกลาง	3.87	.75	มาก			
รวม		3.71	.83	มาก	3.62	.96	มาก	2.92	.94	มาก	3.42	.88	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา ตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.87 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอด ความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 2.94

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.26 เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ต่ำ ได้แก่บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ค่า เฉลี่ย 3.22

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.15 เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ต่ำ ได้แก่บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ค่า เฉลี่ย 2.91

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกต วิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจัดทัศน ศึกษา ดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.32 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำ ได้ แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการสอนหรือการทำงานของเพื่อนร่วมงานภายใน สถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 2.64

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวม

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis) ดังตารางที่ 4.11-4.15

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม

ด้าน	สภาพการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร	โรงเรียนขนาดใหญ่ (n ₁ =293)			โรงเรียนขนาดกลาง (n ₂ =350)			โรงเรียนขนาดเล็ก (n ₃ =110)			ค่า F
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1	การปฐมนิเทศ	2.90	.75	ปานกลาง	2.84	.80	ปานกลาง	2.80	.73	ปานกลาง	.63
2	การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	3.57	.91	มาก	3.50	.53	ปานกลาง	3.48	.69	ปานกลาง	.99
3	การสัมมนาทางวิชาการ	3.57	.88	มาก	3.34	.66	ปานกลาง	3.19	.83	ปานกลาง	12.02*
4	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.60	.72	มาก	3.37	.85	ปานกลาง	3.23	.97	ปานกลาง	9.88*
5	การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	3.65	.84	มาก	3.50	.90	ปานกลาง	3.40	.83	ปานกลาง	4.06*
6	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.97	.78	มาก	3.95	.79	มาก	3.88	.86	มาก	.48
7	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน	3.68	.89	มาก	3.56	.73	มาก	3.52	.89	มาก	2.16
8	การศึกษาดูงานและสังเกต วิธีทำงาน	3.71	.83	มาก	3.62	.96	มาก	2.92	.94	ปานกลาง	37.17*
	รวม	3.58	.86	มาก	3.46	.87	ปานกลาง	3.46	.85	ปานกลาง	1.20

* ค่า F จากตารางมีค่าเท่ากับ 3.00

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่า F-test แล้วแสดงว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมพบว่า มีระดับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องสมมุติที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ, ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน ดังตารางที่ 4.12 – 4.15

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	377.68	2	188.84	12.02*
ภายในกลุ่ม	11,784.40	750	15.71	
รวม	12,162.18	752		

* ค่า F จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 3.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	346.15	2	173.07	9.88*
ภายในกลุ่ม	13,142.30	750	17.52	
รวม	13,488.45	752		

* ค่า F จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 3.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	162.72	2	81.36	4.06*
ภายในกลุ่ม	15,043.10	750	20.06	
รวม	15,205.82	752		

* ค่า F จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 3.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1,349.65	2	674.82	37.17*
ภายในกลุ่ม	13,614.90	750	18.15	
รวม	14,964.55	752		

* ค่า F จากตารางที่มีค่าเท่ากับ 3.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อจะได้ทราบวาระดับความคิดเห็นคู่ใดบ้างที่ทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทดสอบนัยสำคัญโดยใช้ S-Method ของ Scheffe ดังตารางที่ 4.16-4.19

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

โรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	ค่าเฉลี่ย	3.57	3.34	3.19
ขนาดใหญ่	3.57	-	-	*
ขนาดกลาง	3.34	-	-	-
ขนาดเล็ก	3.19	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

โรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	ค่าเฉลี่ย	3.60	3.37	3.23
ขนาดใหญ่	3.60	-	-	*
ขนาดกลาง	3.37	-	-	-
ขนาดเล็ก	3.23	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

โรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	ค่าเฉลี่ย	3.65	3.50	3.40
ขนาดใหญ่	3.65	-	-	*
ขนาดกลาง	3.50	-	-	-
ขนาดเล็ก	3.40	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับสภาพการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

โรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	ค่าเฉลี่ย	3.71	3.62	2.92
ขนาดใหญ่	3.71	-	-	*
ขนาดกลาง	3.62	-	-	-
ขนาดเล็ก	2.92	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2544 โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 753 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ จำนวน 8 ด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 8 ด้าน

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู-อาจารย์โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 753 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสืออนุญาตจากกรมสามัญศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

5.4 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 19.65 และกลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 605 คน คิดเป็นร้อยละ 80.35 โรงเรียนขนาดใหญ่ 293 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48 โรงเรียนขนาดเล็ก 110 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61

ตอนที่ 2

วิเคราะห์ระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน

พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ

ด้านการปฐมนิเทศ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่านได้มีการติดตามผลและประเมินด้วย

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาแล้วได้ถ่ายทอดความรู้และนำมาปฏิบัติ

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของ

ท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสารทางวิชาการเผยแพร่เป็นประจำ

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารการศึกษาเอกสารทางวิชาการมาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารการศึกษาเอกสารทางวิชาการมาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่าน

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสารทางวิชาการมาเผยแพร่เป็นประจำ

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดทำเอกสารข่าวสารทางวิชาการมาเผยแพร่เป็นประจำ

ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการ

ที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลทุกครั้ง

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนด้วย นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนด้วย 7

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงานด้วย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลทุกครั้ง

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงานด้วย

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้วได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอื่น

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มี

การศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั่วถึง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้วได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอื่น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร นอกนั้นอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มีการส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มีการส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเองค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 3.22

โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรที่ได้ศึกษาดูงานแล้วมีการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านได้จัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการสอนหรือการทำงานของเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis) และทดสอบรายคู่ โดยใช้ Scheffe'

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 19.65 และกลุ่มครูอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 80.35 เมื่อแยกเป็นระดับโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์

โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.91 โรงเรียนขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 46.48 และโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 14.61

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้าน

พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพิ่มวิทยฐานะให้บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกคนจึงมีความสนใจและดำเนินการปฏิบัติสูงสุด ทั้ง 3 ขนาดของโรงเรียนด้วย ส่วนด้านการปฐมนิเทศ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของโรงเรียนทั้ง

3 ขนาด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูบรรจุใหม่มีน้อย และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบันรู้ระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว การปฐมนิเทศเหมาะสำหรับครูที่บรรจุใหม่ให้ทราบเรื่องระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ เป็นอันดับแรก เพื่อที่เขาจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 8 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีทำงาน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการ

ศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ระดับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อนำมาทดสอบรายกลุ่ม พบว่า ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โรงเรียนขนาดใหญ่

กับโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนขนาดใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จัดอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารให้ความเห็นว่า เท่าที่ปฏิบัติจริงนั้นมากอยู่แล้ว ส่วนครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเห็นว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีความต้องการมุ่งหวังที่จะนำผลการสัมมนามาใช้เป็นประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน แนวปฏิบัติที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด ส่วนที่จะจัดสัมมนาขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานนั้น จัดได้เฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือให้สหวิทยาเขตจัด ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กจัดได้น้อย และจัดสัมมนายังขาดการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาในครั้งต่อไปด้วย

การจัดสัมมนานั้นยังมีหลายด้าน จากการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ มีชั่วโมงสอนมาก ต้องปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายด้วย จึงมีเวลาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนา บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงไม่ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่จัดในระดับสหวิทยาเขต ระดับสามัญศึกษา จังหวัด หรือระดับกรม การดำเนินงานทางโรงเรียนจึงยังไม่ได้ปฏิบัติอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสัมมนามีมากในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันเพราะผู้บริหารมีกิจกรรมและโอกาสได้พบปะ ประชุมสัมมนากันเสมอ มีโอกาสรวมกลุ่มตั้งประเด็นปัญหา กล้าแสดงความคิดเห็นแนวปฏิบัติและยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน เพราะตระหนักในความรับผิดชอบหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาเป็นอย่างดี มองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสัมมนา แต่มุ่งมองในด้านการบริหารงานเท่านั้น ยังขาดการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนนำหลักการของการสัมมนาทางวิชาการมาใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 36) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อเรียนรู้ประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน เมื่อการสัมมนามีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อเรียนรู้ประโยชน์ร่วมกัน การจัดสัมมนาเพื่อพิจารณาบุคลากรในโรงเรียนจึงเป็นความร่วมมือของทุก ๆ คนในหน่วยงานที่จะต้องทำหน้าที่ร่วมกัน คือเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เป้าหมายอันสำคัญของการสัมมนาทางวิชาการ คือสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อพิจารณา

สมาชิกให้มีความรู้ นำไปพัฒนาตนเองต่อไป เมื่อพิจารณาแล้วโรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรมีไม่เพียงพอ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ทั่วถึง ขาดการติดตามประเมินผล อาจเป็นเพราะมีภารกิจในการสอนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ครู-อาจารย์โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้าน เจตคติกับด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 0.1 ตามลำดับ

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารด้านทางวิชาการ เป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยมีจุดประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางขึ้นทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการ หรือกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ได้จัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรมาก และมีงบประมาณมาก กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมากคือได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แต่ทางด้านอื่นๆ ได้ปฏิบัติน้อย ส่วนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์เขียนผลงานทางวิชาการบริการด้านข่าวสาร ทั้งการผลิตข่าวสารออกเผยแพร่ทั้งภายในและออกสู่วงการภายนอกสถานศึกษา รวมถึงสถานที่ในการผลิตเอกสารข่าวสารและสถานที่ให้ความสะดวกบริการในด้านข่าวสาร โรงเรียนขนาดใหญ่มีการจัดกิจกรรมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางนโยบายสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แน่นอนและจริงจัง ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีชั่วโมงสอนมากจึงมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารไม่เพียงพอ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ปฏิบัติมากในเรื่องการหาข่าวสารหนังสือ เอกสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้และสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตลอดจนการเขียนผลงานทางวิชาการจนมีครู-อาจารย์หลายคนได้เลื่อนระดับเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 8 หลายคน ซึ่งต่างจากครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ค่อยมีผลงานทางวิชาการ ควรแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารข่าวสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น วิทยาสารมิตรครู จุลสารนักรับราชการ ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง นพพงษ์ จิตราดุลย์ (2529) กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สามารถกระทำได้ในลักษณะดังนี้ การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าโดยจัดไว้ในที่ที่ครู-อาจารย์สามารถหยิบอ่านได้สะดวก จัดให้มีบริการทางด้านการสอน การแนะนำครู-อาจารย์ให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครูอาจารย์ การ

ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการไปลงในหนังสือวารสารต่าง ๆ จัดรายการเล่าสู่กันฟัง

ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมในช่วงสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาที่จัดให้มีนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ อีกมากมาย เกี่ยวกับวิชาการ ในหมวดวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ให้ความเห็นโดยรวมว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหมวดวิชาได้เป็นผู้ดำเนินการในการปฏิบัติ แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กแล้วมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีปัญหาในเรื่องการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนไม่ได้ดีเท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดเรื่องเวลา สถานที่ และงบประมาณที่มีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การไปร่วมจัดกิจกรรมกับสถาบันอื่น และไปเยี่ยมชมนิทรรศการที่สถานศึกษาอื่นจัดนั้น โรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาจำนวนบุคลากรน้อย บางทีต้องได้ปิดโรงเรียนเพื่อไปร่วมกิจกรรม ทำให้มีผลเสียต่อการเรียนการสอน

ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหาร และอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันที่การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยภาพรวมการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีการจัดกิจกรรมในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดกิจกรรมในระดับปานกลาง การให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคลากรควบคู่กันไป ขณะเดียวกันจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจเนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิค รู้วิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อจะปรับปรุงความสามารถในขณะทำงาน ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ โรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดการไม่ได้ เท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะงบประมาณในการจัดกิจกรรมทางด้านทัศนศึกษามีจำกัด หรือไม่เพียงพอ กระบวนการเตรียมการและดำเนินงานต้องใช้เวลา มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ขาดการติดตามประเมินผล

ผลการวิจัยในเรื่องนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กความเห็นขัดแย้งกันอยู่ในเรื่องสภาพการจัดกิจกรรมโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่มากในเรื่องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาวิธีการทำงานของตนและมีนโยบายสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงานจัดให้นักเรียนได้ทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนขนาดเล็กเห็นสอดคล้องกับกิจกรรมนี้ แต่การปฏิบัตินั้นมีน้อย เนื่องจากประสบปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว

การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดและความสำคัญ Harris (1963) กล่าวว่า การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน หรืออาจเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิชาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้สภาพการณ์ที่แท้จริง การให้นักเรียนไปศึกษาดูงานหรือสังเกตวิธีการทำงานนั้น ควรจะมีหลักเกณฑ์เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่หน่วยงานและตัวบุคลากรเอง การให้นักเรียนไปศึกษาดูงานนั้นจะต้องเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาโดยตรง และบุคลากรนั้นต้องมีความรู้ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสถานศึกษาจะต้องกำหนดแผนการหรือจัดทำโครงการที่จะให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาวิชาใดให้แน่ชัด

ส่วนด้านการประชุมพิเศษ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ทำการวิเคราะห์แล้ว โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่ามีการจัดกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน มีการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1. ผู้บริหารควรเน้นด้านการประชุมพิเศษเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยผู้บริหารดำเนินการเอง หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาตนเอง
2. ควรจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาครู-อาจารย์บ่อย ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่
3. ควรจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ควรกำหนดนโยบาย มีแผนงาน โครงการจัดให้มีการอบรมสัมมนา ครู-อาจารย์ทุกคน และจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมาถ่ายทอดให้แก่ข้าราชการครู เพื่อจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่

5.6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้
2. ควรทำการวิจัย ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- กรีช อัมโกชน. 2532 “การสัมมนา” ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2520. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สินทวี.
- โกวิท เพลินจิต. 2538. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2535. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. ม.ป.ท.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. 2537. การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- ชลิตา สรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย วลิตรง์สิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสตร์. 2535. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวน เฉลิมโฉม. 2537. การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคีเค้น ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 2531. อัดสำเนา.
- ชูชาติ ลิปิสุวรรณโชติ. 2533. “สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย,” รวมบทความย่อ วิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2532. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์. 2539. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ อรรถอำนวย. 2534. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย

- ศรีนครินทร์วิโรฒ มหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2535. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงศิลป์,
 นุกูล สุวรรณพงศ์. 2537. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต อินทรชั้น. 2536. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคลากร. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์พีระพัฒน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล รุจนเสรี. 2533. “การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง” วารสารข้าราชการ.
 พันัส หันนาคินทร์. 2534. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พันัส หันนาคินทร์. 2536 การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศวร์.
 พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. 2532. ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ภิญโญ สาธร. 2533. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. 2537. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ค.ส.การพิมพ์.
- มนูญ (วงศ์นารี) พูนฤทธิ์วิทยากร. 2537. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา
 อินเตอร์เนชั่นแนล.
- มัญญา สังขกะฤกษ์. 2538. “แนวทางการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8
 ของกระทรวงศึกษาธิการ,” สรุปผลการจัดประชุมนักวิชาการศึกษาศักยภาพสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด. หน้า 25. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ.
- มาณะ ผดุงรส. 2539. ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต
 : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- มานพ แก้วขาว. 2536. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู-อาจารย์โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปริญญาโทบริหาร กศ.ม. สงขลา :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร.
- มารุต บุญนาค. “การพัฒนาครู,” มติชน. 17 มกราคม 2531. หน้า 10.
- มาลี วิชญกุล. 2535. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปิลาธนานนท์. 2533. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จรัสสนิท
 วงศ์,

- เริงลักษณ์ โรจน์พันธุ์. 2539. เทคนิคการฝึกอบรม. ม.ป.ท., อัดสำเนา.
- วิชัย ดันศิริ. 2538. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, (เอกสารหมายเลข 9).
- วิชาการ, กรม. 2538. เอกสารแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538. หลักการนิเทศ. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณโณ นาคเพชรพูน. 2535. สภาพและปัญหาพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. 2533. การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ถ่ายเอกสาร.
- สมาน ทองสอน. 2533. ทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, อัดสำเนา
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. 2532. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2533. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพิศ โสภารัตน์. 2539. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร.
- สามัญศึกษา, กรม. 2534. ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2525. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา.
- สามัญศึกษา, กรม. 2539. คู่มือบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร, สำนักงาน. 2540. วารสารประชาสัมพันธ์. สกลนคร : สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร, อัดสำเนา.
- สาขันธ์ ผาน้อย. 2530. “ลักษณะครูใหญ่ที่ดี,” ประชาศึกษา. 12 พฤศจิกายน 2530.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2532. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, 2533. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาติ สุวรรณมณี. 2538. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปฏิญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, ถ้ายเอกสาร.

สุทีป แก้ววงศ์ศรี. 2537. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ก. ปฏิญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, ถ้ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Alfonso, Robert J., Genrald R. firth and Richard F. Neville. 1975. Instructional Supervision. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc...

Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation to Education of Selected Method of In-Service Education," Dissertation Abstracts. 1970 . 2767-A ; December.

Good, Carter V. 1959. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hills Book Company.

Harris, Ben M. 1963. In-Service Education for Staff Development. Boston : Allyn and Bacon.

Harris, Ben M. 1985. Supervisory Behavior in Education. Englewood Cliffs. N.J.2Prentice-Hill,

Pires, Donald A. 1967. Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Inatitution In Area Bangkok. UNESCO Regional Office Education in Asia.

Seyfath, John T. 1991. Personal Management for Effective Schools. Boston : Allyn and Bacon.

Stoop, Emery and M.L. Rafferty, Jr. 1961. Practice and Trends in Administration. Boston : Gin Press.

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๕๑ / 2541

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ยีนยง	ไทยใจดี	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ประธานกรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัดมนเกษตร	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ไพรัตน์	พิกน้อย	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ
ดร.ยีนยง	ไทยใจดี	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. 2541

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2543

1. นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร" โดยมี อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ยืนยง ไทยใจดี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2543

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ขอเพิ่มเติมอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตามประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2543 ได้ประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่ได้รับอนุมัติของ นายสุชสันต์ สุวรรณเจริญ โดยมี อ.อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ยีนยง ไทยใจดี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม นั้น

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมขอแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีก 1 ท่าน คือ ดร.ณรงค์ พิมสาร

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2545

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 1809

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวมาลี บุญญารมย์

ด้วย นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลกรใน โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบ
มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

๑.
1 ม.๕๗



ที่ ทม 1504/ 1809

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายบุญธรรม กัลยาบาล

ด้วย นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบ
มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

c.
Imv



ที่ ทม 1504/ 1809

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิโรจน์ ศรีพรหมทัต

ด้วย นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนานาบุคลกรใน โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยที่แนบ
มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

๑.
1/พว



ที่ ทม 1504/ 1809

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยุทธสิทธิ์ จันทร์คูเมือง

ด้วย นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบ
มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

ที่ ทม 1504/ 1809



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุวิมล มาลีสัย

ด้วย นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลกรใน โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบ
มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 () ผู้บริหาร () ครู-อาจารย์

1.2 ขนาดโรงเรียน

() ขนาดใหญ่ จำนวนห้องเรียน 37 ห้องขึ้นไป

() ขนาดกลาง จำนวนห้องเรียน 13-36 ห้องเรียน

() ขนาดเล็ก จำนวนห้องเรียน 1-12 ห้องเรียน

ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาให้ระดับของการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้
แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความได้หมายเลขของแต่ละข้อความ

การกำหนดระดับสภาพการพัฒนาบุคลากร

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ ที่	กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์	ระดับการจัดกิจกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1. ด้านการปฐมนิเทศ							
1	โรงเรียนของท่าน ได้มีการจัดปฐมนิเทศ บุคลากรบรรจุใหม่เป็นประจำทุกปี.....	
2	ในการปฐมนิเทศได้จัดเอกสาร คู่มือ การปฏิบัติงานด้วย.....	
3	ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำ จูงใจ ให้บุคลากรบรรจุใหม่มีกำลังใจใน การพัฒนาตนเอง.....	
4	ในโรงเรียนของท่าน ได้จัดให้ผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์เป็นที่เลี้ยงให้แก่ บุคลากรบรรจุใหม่.....	
5	หลังการปฐมนิเทศโรงเรียนของท่าน ได้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วย	
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ							
1	โรงเรียนของท่าน ได้มีการจัดฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	
2	ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียน ได้เชิญวิทยากรผู้มีความรู้จาก ภายนอก.....	
3	โรงเรียนได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาที่กลุ่มสถานศึกษาหรือ หน่วยงานอื่นจัด.....	
4	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกลับมา ได้รายงานผลให้โรงเรียนทราบทันที...	

ข้อ ที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับการจัดกิจกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
2	โรงเรียนได้จัดวางนโยบายและให้ แนวทางในการลาศึกษาต่อของบุคลากร	
3	การลาศึกษาต่อของบุคลากรมีผล กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอื่น.....	
4	ให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้วนำ วิชาการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียน การสอนและการปฏิบัติงาน.....	
5	บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้วได้ขอย้าย หรือโอนไปยังหน่วยงานอื่นหรือ สถาบันอื่น.....	
7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน							
หน้าที่การงาน							
1	ในโรงเรียนของท่านได้มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรกันตาม ระยะเวลาอันสมควร.....	
2	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารได้ศึกษาและวางแผนไว้ ล่วงหน้า.....	
3	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร.....	
4	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น.....	
5	เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนแล้วได้มี การส่งมอบงาน แนะนำการปฏิบัติงาน	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสุขสันต์ สุวรรณเจริญ
วันเดือนปีเกิด	11 กุมภาพันธ์ 2492
สถานที่เกิด	528 ถนนเจริญเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1625/1 ถนนเจริญเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต วิทยาศาสตร์ จากวิทยาลัยครูสกลนคร ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิตจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง