

3^๗ ๒๐1๙
ก ๒๕๓๓
๖ ๖

ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง
และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

เทอดศักดิ์ มั่งกรีสรรค์

24 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กรกฎาคม 2527

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177784

ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง
และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

ของ

ทอศศักดิ์ มังกรสีสรรค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2527

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์กร และหลักสูตรการเรียนการสอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.9612 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้านนั้น ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ด้านการเป็นผู้นำมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ปฏิบัติงานในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE INSERVICE TRAINING NEEDS OF THE ADMINISTRATORS
IN SMALL SECONDARY SCHOOLS OF GENERAL EDUCATION
IN CENTRAL AND NORTHEASTERN REGIONS

AN ABSTRACT

BY

THURDSAK MONGTRISON

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

July 1984

The purposes of this study were to investigate and to compare the inservice training needs of the administrators in small secondary schools of General Education in Central and Northeastern regions, in the aspects of knowledge of management, leadership, organization development, and curriculum and instruction.

A group of 238 small secondary school administrators of General Education in Central and Northeastern regions was selected to answer rating scale questionnaires, constructed by the researcher with a statistical reliability of 0.9612. Mean, standard deviation, and t - test were used to analyze the data.

The results of the study revealed that the inservice training needs of the administrators in small secondary schools of General Education in Central and Northeastern regions in those aspects were at the high level with the mean concentrated on the knowledge of leadership, the management, the curriculum and instruction, and the organization development respectively. According to the testing of hypotheses, there were no statistically significant differences at the .05 level.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณิศรและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญหานี้พบ
ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาหาบัณฑิตของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... สกสว. ประธาน
..... กรรมการ

..... สกสว. ประธาน
..... กรรมการ
..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา คิยะสุวรรณ อาจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น และผู้ช่วยศาสตราจารย์จรินทร์ ประสงค์สม ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ คุณอุคม ปัญญา คุณสัจจา ศรีเจริญ คุณบุญศรี แสงประเสริฐ คุณลักขณา ตันติวัฒน์ ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอแด่บิดา มารดา ครู - อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เมตตา เป็นกำลังใจและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา

เทอดศักดิ์ มังตรีสรณ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	...	1
	ภูมิหลัง	..	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	...	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	..	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	.	4
	คานิยามศัพท์เฉพาะ	...	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	..	7
	การพัฒนานักบริหาร		7
	การฝึกอบรม		11
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	..	19
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า		22
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า		23
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง		23
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล		26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	.	28
	การวิเคราะห์ข้อมูล		28
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	. . .	29
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		31
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล		31
	การวิเคราะห์ข้อมูล	..	31

การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับ การฝึกอบรมระหว่างประชากรในความรู้ทั้ง 4 ด้าน ความรู้ด้านการจัดการ ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร ความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน	32
การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรม ระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	45
5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	50
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	50
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
การอภิปรายผล	55
ขอเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	70

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามเขตภูมิภาค	24
2 คำคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา ในความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์กร และ หลักสูตรการเรียนการสอน	32
3 คำคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการจัดการ แยกเป็นรายข้อ	33
4 คำคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการเป็น ผู้นำ แยกเป็นรายข้อ	36
5 คำคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการพัฒนา องค์กร แยกเป็นรายข้อ	39
6 คำคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านหลักสูตร การเรียนการสอน แยกเป็นรายข้อ	42
7 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลางและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในความรู้ด้านการจัดการ	46
8 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลางและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในความรู้ด้านการเป็นผู้นำ	47
9 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลางและภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ในความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร	48

ภูมิหลัง

การบริหารการศึกษามีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการศึกษาของประเทศ การบริหารการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจะมีส่วนช่วยให้การศึกษาของประเทศเจริญก้าวหน้าขึ้น และสามารถบรรลุตามนโยบายการศึกษาที่กำหนดไว้ในปัจจุบันการบริหารการศึกษาของประเทศยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากรายงานผลการพัฒนาการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 สรุปไว้ตอนหนึ่งว่า "การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละระดับยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร อีกทั้งยังมีความแตกต่างกันในคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาในเมืองและชนบทการบริหารยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 :

๖) ผลการสำรวจของกรมสามัญศึกษา เพื่อประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมในสังกัดทั่วประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2521 - 2522 เผยให้เห็นว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 559 โรง มีมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำกว่า ระดับคุณภาพของโรงเรียนขนาดอื่น ๆ (กรมสามัญศึกษา 2526 : ไม่มีเลขหน้า)

องค์กรใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และจะดำเนินไปโดยได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารงานของผู้บริหารก็คือ จะต้องเป็นผู้นำที่สามารถรวบรวมพลังของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร และจะต้องเป็นผู้ชี้แนะออกคำสั่งในงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการโน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร โดยส่วนรวม (อภิรมย์ ณ นคร และคนอื่น ๆ 2520 : 1) องค์กรส่วนมากที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารขาดความรู้และประสบการณ์แทบทั้งสิ้น (สมยศ นาวิการ 2520 : 1) ดังนั้นการเพิ่มพูน

ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์การ

ในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดให้มีหน่วยฝึกอบรม ในหน่วยงานของคนเกือบทุกกระทรวง ทบวง กรม เพื่อหาหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการในสังกัดของตน (ไพโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 66) เช่นเดียวกับ กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า งานฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด-ทฤษฎี เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ควรจะมี หน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น เพื่อ ฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหามางประการของโครงการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษามักจะปรากฏ ในลักษณะที่ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สนองความต้องการที่แท้จริง และการนำผล จากการฝึกอบรมไปใช้นั้นน้อยมาก สภาพการณ์เช่นนี้ถือเป็นความสูญเสียในการฝึกอบรม (สมคิด บางโม 2526 : 38 - 39) ปัญหาดังกล่าวนี้จะบรรเทาได้ด้วยการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของการฝึกอบรมให้เป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา (ไพโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 69)

ปัจจุบันกรมสามัญศึกษาได้กำหนดนโยบาย ปรับปรุงและส่งเสริมโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพสูงและทัดเทียมกัน โดยให้ความสำคัญแก่โรงเรียน ในท้องถิ่นห่างไกล ทุกถิ่นการและยากจนเป็นอันดับแรก (กรมสามัญศึกษา 2526 : 29) ตามข้อมูลของกรมสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2526 มีจำนวนโรงเรียน มัธยมศึกษาทั้งสิ้น 1,554 โรง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 674 โรง คิดเป็นร้อยละ 43 ของโรงเรียนในควารับผิดชอบของกรม โรงเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชนบท ท้องถิ่นห่างไกล ประชาชนมีฐานะยากจน และมีแนวโน้มจะขยายเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ในทั่วทุกภาคของประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่หนึ่งในสามของประเทศ และอยู่ชิดพรมแดนประเทศลาวและเขมร ซึ่งมีระบบปกครองแตกต่างไปจากไทยใน ขณะนี้ ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท มีความเป็นอยู่แร้นแค้น เนื่องจากความ

ทุรกันการของท้องถิ่น มีสภาพค้อยทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังรายงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมบางประการ ของนักเรียนและทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่ำกว่าภาคอื่น ๆ และเมื่อทดสอบทางสถิติแล้ว พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนใน ภาคกลางสูงกว่านักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 17) จากผลการวิจัยนี้พิจารณาได้ว่า คุณภาพทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือค้อยกว่าภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคกลาง โดยเหตุที่ระดับคุณภาพของการศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ สมรรถภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญของโรงเรียน (Ryburn. 1964 : 5) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจมุ่งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจากรของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งในส่วนบุคคลและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนามุคกลางในระดับนี้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการฝึกอบรม ระหว่างประจากร ในความรู้อันต่าง ๆ 4 ด้านคือ

- 1.1 ความรู้ด้านการจัดการ
- 1.2 ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ
- 1.3 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร
- 1.4 ความรู้ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเป็น แนวทางให้กรมสามัญศึกษาและสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จัดหาหลักสูตรโครงการ ฝึกอบรมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับความต้องการ และ เหมาะสมกับเขตภูมิภาคต่าง ๆ มากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่าง ประชากรในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ

1.1 ความรู้ด้านการจัดการ

1.2 ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ

1.3 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร

1.4 ความรู้ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัด กรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 111 คน และ 127 คน ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เขตภูมิภาคที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจำแนกออกเป็น

3.1.1 ภาคกลาง

3.1.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรในเรื่องความรู้ 4 ด้าน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรมระหว่างประชากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างทัศนคติ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ของบุคลากรในหน่วยงานระหว่างปฏิบัติหน้าที่ประจำ ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ

1.1 ความรู้ด้านการจัดการ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้าน งานการเงิน งานพัสดุ งานงบประมาณและการก่อสร้าง งานสารบรรณ และทะเบียน งานวินัยและการสืบสวนสอบสวน งานกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทสัมพันธ์และการจูงใจ ความขัดแย้ง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน การพูดในโอกาสต่าง ๆ การดำเนินการประชุม การแก้ปัญหา และการเผชิญปัญหาเฉพาะหน้ามาใช้ในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความเชื่อฟังและจงรักภักดี

1.3 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้

ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการโรงเรียน กระบวนการบริหาร การบริหารบุคคลในโรงเรียน การบริหารกิจการนักเรียนและแผนปฏิบัติการโรงเรียน

1.4 ความรู้ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ. 2521 และ พ.ศ. 2524 การประเมินผล งานทะเบียนวัดผล การบริหารหลักสูตร การจัดทำตารางสอน

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ครูใหญ่ และอาจารย์ใหญ่ที่ผ่านการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามาแล้ว

3. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีจำนวนห้องเรียนไม่เกิน 12 ห้องเรียน ในปีการศึกษา 2526

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนานักบริหาร

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า นักบริหาร เพราะบุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชุม รอคปรเสวีรัฐ (ประชุม รอคปรเสวีรัฐ 2526 : 2) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ร่วมงาน ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน และคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบดังกล่าวมิใช่สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษา ฝึกฝน และปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 : 477 อ้างอิงมาจาก สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของนักบริหารว่า "ได้แก่บุคคลในคณะฝ่ายจัดการหรือข้าราชการชั้นหัวหน้าในระดับกลาง หรือระดับสูง ซึ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการบริหารงานขององค์การหรือส่วนราชการ โดยจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนรับผิดชอบต่องานทั้งหมดที่บังเกิดขึ้น" และได้ให้ความหมายของการพัฒนานักบริหารว่า "การพัฒนานักบริหาร หมายถึง กรรมวิธีที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความชำนาญ (Skill) ความถนัด (Aptitude) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม และจำเป็นเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน

ความจำเป็นที่ต้องพัฒนานักบริหารการศึกษา

หลักสากลเบื้องต้นทางการบริหารระบุไว้ว่า การบริหารนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ปัจจัยเหล่านี้

คนนับว่ามีความสำคัญที่สุด และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในสภาพการณ์ปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ความสลับซับซ้อนแห่งการทางานทั้งในค่านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสภาพของสังคมและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องพัฒนานักบริหารด้วย

ขุนทอง ภูผิวเดือน (ขุนทอง ภูผิวเดือน 2526 : 7) กล่าวว่า ในการพัฒนาการบริหารการศึกษาบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่รัฐมนตรีจนถึงผู้บริหารการศึกษา ซึ่งถือเป็นผู้บริหารระดับที่สำคัญมาก เพราะเป็นผู้แปลแนวนโยบายทางการศึกษาของรัฐไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้ที่ทำให้ผลของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงถือเป็นนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาผู้บริหารในระดับนี้ให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง และสามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สมบัติ ชูชีพชัย (สมบัติ ชูชีพชัย 2526 : 28 - 29) ชี้ให้เห็นว่ามูลเหตุที่ต้องมีการพัฒนาการบริหารการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คือ

1. การเพิ่มจำนวนประชากร ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารงานของหน่วยงานและสถานศึกษา
2. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องคิด และพัฒนาตนเองเพื่อให้รับกับสภาพของสังคมปัจจุบันและอนาคต
3. สภาพการเมือง การปกครอง ทัศนคติความเชื่อ การดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ และความมั่นคงของชาติ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษา
4. การปฏิรูปการศึกษาและระบบราชการ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเข้าใจ และบริหารงานเพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยี มีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการบริหาร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้จักใช้สิ่งเหล่านี้มาปรับปรุงงานและแก้ปัญหาทางาน

โลว์จ สแนคิรพันธ์ (โลว์จ สแนคิรพันธ์ 2526 : 202 - 203) ได้ชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนานักบริหารไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. ส่งเสริมผู้ทำงานให้ก้าวหน้า
2. ช่วยให้มีผลิตผลสูง
3. เปลี่ยนเจตคติต่อกัน งาน นโยบาย และองค์การ
4. ผลิตนักบริหารระดับสูงไว้รับใช้งาน มิให้ขาดตอน
5. ปรับปรุงให้นักบริหารทันกับเทคนิควิทยาการ การเมือง เศรษฐกิจ
6. ให้มีโอกาสได้พบปะกับวิทยาการ ข้าราชการชั้นสูงของภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อจะได้เป็นแนวทางประสานงานในภาคหน้า

กุลชน ชนาพงศ์ (กุลชน ชนาพงศ์ 2526 : 202 - 203) ได้สรุปวัตถุประสงค์ในการพัฒนานักบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. เพื่อรู้พื้น หรือทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของนักบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ และให้มีสายตากว้างไกล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
2. เพื่อเพิ่มทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ
3. เพื่อเปิดโอกาสให้นักบริหารได้เรียนรู้ถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของตนเอง ด้วยตนเอง และจัดการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นด้วยตนเองต่อไป
4. เพื่อให้นักบริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างนักบริหารด้วยกัน
5. เพื่อส่งเสริมให้นักบริหาร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่

วิธีการพัฒนานักบริหาร

การเลือกวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนานักบริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนักบริหารโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ประจำวัน และเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมาก ดังนั้นวิธีการพัฒนาที่จะกำหนดขึ้นนั้น จะต้องเป็นวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารอย่างแท้จริง และไม่สิ้นเปลืองเวลาในการปฏิบัติงานของนักบริหารด้วย

การที่จะพิจารณาากหนดว่าจะใช้วิธีการใดในการพัฒนานักบริหารนั้น มีปัจจัยที่ควรพิจารณาอยู่อย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. นโยบายขององค์กร โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนานักบริหาร
 2. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของนักบริหารแต่ละคนในองค์กร
 3. ประวัติการศึกษา และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับนักบริหารแต่ละคน
 4. ผลการปฏิบัติงานของนักบริหารแต่ละคน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในอนาคตด้วย
 5. ความสนใจและความต้องการของนักบริหารที่จะเข้ารับการพัฒนาในแต่ละครั้ง หรือแต่ละโครงการ (กุลชน หนาพงศ์ชร 2526 : 203 - 204)
- เสนาะ คิเยว (เสนาะ คิเยว 2519 : 163) กับ ชาญชัย ลวทรังสึบา และเชควิทย์ ฤทธิประศาสน์ (ชาญชัย ลวทรังสึบา และเชควิทย์ ฤทธิประศาสน์ 2521 : 180 - 183) เห็นว่าในการพัฒนานักบริหาร มีวิธีพัฒนาได้ ดังนี้
1. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นพิธีการ
 2. การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากงาน
 - 2.1 การให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การหมุนเวียนงาน
 - 2.3 การสอนงาน
 - 2.4 การเข้าร่วมเป็นกรรมการ
 - 2.5 การเข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้ทำงาน
 3. การพัฒนาตนเอง

การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2523 : 361 - 362) กล่าวว่า บุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนแม่จะมี ความสามารถก็แค่เพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญ ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจาเจอยุ่เสมอ งานที่ทาก็จะกลายเป็น ความเบื่อหน่ายได้ การให้บุคลากรได้รับการอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสนับสนุนทุกวิถีทางเพื่อพัฒนา บุคลากรเหล่านี้ให้เข้มแข็งทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

ความหมายของการฝึกอบรม

กู๊ด (Good. 1973 : 613) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม ในพจนานุกรม การศึกษาว่า เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะ เจื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะและความรู้ กันในสถาบันการศึกษาทั่ว ๆ ไป

ฮาร์บิสัน และไมเยอร์ (Harbison and Myers. 1964 : 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

มาลีย์ หุระนันท์ (มาลีย์ หุระนันท์ 2507 : 425) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2517 : 442) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะของ องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ได้จัดไว้เพื่อช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacity) และพฤติกรรมทั่วไป (General Behavior) เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

อิรพล วัฒนประสิทธิ์ (อิรพล วัฒนประสิทธิ์ 2526 : 318 - 319) ได้จำแนกความมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นการมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน
- 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดี
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้โดยลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจรรยาบรรณมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานบุคคล

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพ ในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.4 เพื่อส่งเสริมขวัญ หรือสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 168 - 169) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ

1. การอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน
2. การอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน

ประเภทที่ 1 การอบรมก่อนเข้ารับราชการ หรือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าปฏิบัติงาน การอบรมประเภทนี้จำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้อีกดังนี้ คือ

1. การอบรมที่ให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป การศึกษาอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการรับราชการ แต่ไม่เจาะจงอาชีพหนึ่งอาชีพใดโดยเฉพาะ เช่น

- 1.1 การศึกษาประเภททั่วไปในโรงเรียนตอนต้น ได้แก่ การศึกษาในชั้นมัธยมศึกษา เป็นต้น

- 1.2 การศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะในขอบเขตของวิชาที่พอย่างกว้าง ๆ เช่น การศึกษาในโรงเรียนพาณิชยการ โรงเรียนช่างฝีมือ เป็นต้น

2. การศึกษาอบรมที่จัดขึ้น และดำเนินการสอนเพื่อให้รับราชการโดยตรง การศึกษาอบรมประเภทนี้ ต้องการให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมเข้ารับราชการในระดับกลางหรือหัวหน้างาน

ประเภทที่ 2 การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำภายหลัง ผู้เข้ารับการอบรมมีฐานะเป็นข้าราชการแล้ว การอบรมดังกล่าวนี้อาจจำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้อีก ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่ดำเนินการในระยะเริ่มแรกการรับราชการ ได้แก่

- 1.1 การแนะนำปฐมนิเทศ (Orientation) จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ได้รับราชการใหม่เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การของตน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

- 1.2 การแนะนำงาน (Job Induction) เป็นการแนะนำงานแก่ผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ มีความมุ่งหมายให้สามารถเข้าเริ่มทำงานได้โดยรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และลดอันตรายที่อาจจะเกิดจากการทำงานที่น้อยลง

2. การฝึกอบรมที่ดำเนินการหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งแล้ว ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ

- 2.1 การฝึกอบรมเพื่อฟื้นความรู้ (Refresher Training) เป็นการอบรมที่ต้องการฟื้นฟูความรู้ความสามารถในการทำงานของข้าราชการให้มีความมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.2 การฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retraining) การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำโดยมีมูลเหตุ ดังนี้

2.2.1 เพื่อให้หาเอาวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไม่คุ้นเคย จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นเพื่อลดอันตรายและความเสียหายจากการทำงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

2.2.2 เมื่อมีการโยกย้ายข้าราชการจากหน้าที่หนึ่งไปปฏิบัติงานอีกชนิดหนึ่ง ซึ่งข้าราชการผู้นั้นยังไม่คุ้นเคย จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการอบรม หรือสอนงานขึ้นใหม่เพื่อให้ผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเรียบร้อยและเป็นผลดี

กระบวนการฝึกอบรม

การจัดเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบาย ลักษณะของงาน หัวหน้างาน และการประสานงาน ดังนั้น การจัดวางโครงการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังให้มาก ในเรื่องนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 183 - 184) ได้สรุปลำดับขั้นของการจัดการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะงาน โดยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการและความจำเป็นอันเร่งด่วนในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการฝึกอบรม
3. วางโครงการในการฝึกอบรม
4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ
5. จัดวางระเบียบในการดำเนินการ
6. การประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นสัมฤทธิ์ผลสมตามความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่
7. การติดตามผล เพื่อดูว่าเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมแล้วปฏิบัติงานได้ผลดีหรือไม่

กมล อกุลพันธุ์ และคนอื่น ๆ (กมล อกุลพันธุ์ และคนอื่น ๆ 2518 : 70) ให้ความเห็นว่า ก่อนที่จะมีการฝึกอบรมจะต้องทราบถึงความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) เสียก่อนว่ามีอยู่หรือไม่เพียงพอ เพื่อจะได้นำมากำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ของการฝึกอบรมต่อไป ดังนั้นขั้นตอนแรก คือการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญมาก การวิเคราะห์ถึงความต้องการฝึกอบรมในองค์การ อาจพิจารณาได้จาก

1. การวิเคราะห์องค์การ พิจารณาว่าหน่วยงานใดในองค์การควรจะมีการฝึกอบรมให้
2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน พิจารณาว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมควรจะมีอะไรบ้าง เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ทัศนคติ พิจารณาว่าทักษะ ความรู้ หรือทัศนคติใดที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะต้องพัฒนาขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานในองค์การได้

นอกจากนี้ กมล อกุลพันธุ์ และคนอื่น ๆ ยังได้เสนอวิธีการในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ

1. การพิจารณาศึกษาจากแผนงานขององค์การ ประวัติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนบันทึกและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การสังเกตในคานขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
3. การสำรวจหาได้โดยวิธีสัมภาษณ์ หรือส่งแบบสอบถาม เป็นต้น
4. การประเมินผลงาน เพื่อดูว่าผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนได้ผลใกล้เคียงกับมาตรฐานหรือไม่เพียงพอ
5. การประชุมพิจารณาปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาการฝึกอบรมให้เหมาะสมแก่ผู้อยู่ในบังคับบัญชา

หลักสูตรการฝึกอบรม

การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความต้องการขององค์กรนั้น ๆ เบอร์ (เจษฎ์ วีระฉายา 2525 : 31 - 32 อ้างอิงมาจาก Burr. n.d. : unpagged) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมโดยทั่วไปอาจประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น นโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างของหน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน เครื่องมือเครื่องใช้ และอื่น ๆ
2. หลักและวิธีบริหารงาน เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุมงาน (Controlling)
3. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ภาวะผู้นำ (Leadership) การขัดแย้งและการแก้ปัญหา เป็นต้น
4. ความรู้และความชำนาญด้านเทคนิค
5. สภาพการดำเนินงาน เศรษฐกิจ และการเมืองที่น่าสนใจ
6. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถส่วนตัวให้ดีขึ้น เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2523 : 157 - 159) กล่าวว่า โดยหลักการแล้วถือว่าผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ความรอบรู้งาน เช่น เรื่องวัสดุ การใช้เครื่องมือ
2. ความรู้ในท่วงท่าความรับผิดชอบ เช่น นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ การประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ
3. ความชำนาญในการนำคน หรือการใช้ภาวะผู้นำ
4. ความชำนาญในด้านการวางแผน
5. ความชำนาญในการสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ในการกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละครั้งควรนำความต้องการของเจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา มาจัดเป็นหลักสูตรตามความเหมาะสมกับสภาพของงานและหน่วยงานนั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ ก็อาจฝึกอบรมในด้านการตรวจราควบคุม การมอบอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร เป็นต้น ในกรณีที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หรือระดับสูง อาจจัดหลักสูตรให้มีความเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงานบุคคล มนุษยสัมพันธ์ และการประสานงาน ศิลปการเป็นหัวหน้างาน หลักการปกครองบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การวิเคราะห์ปัญหาขององค์การ เป็นต้น

ในการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเตรียมบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคต หรือฝึกอบรมเพื่อเตรียมการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดใหม่ กรมสามัญศึกษา (กรมสามัญศึกษา 2525 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่เสมอ จนกระทั่งถึงวันที่ 19 หลักสูตรการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 หมวด คือ

- หมวดที่ 1 ความรู้ด้านการจัดการ และทักษะทางเทคนิค
 - หมวดที่ 2 ความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์ และทักษะการครองคน
 - หมวดที่ 3 ความรู้ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน
 - หมวดที่ 4 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์การ และทักษะการสร้างความคิดด้านการบริหาร
- รายละเอียดของเนื้อหาแต่ละหมวด มีดังนี้

หมวดที่ 1 ความรู้ด้านการจัดการ และทักษะทางเทคนิค 69 ชั่วโมง

1. งานการเงิน
2. งานพัสดุ
3. งานคานงบประมาณและการก่อสร้าง
4. งานสารบรรณและทะเบียน
5. งานวิจัยและการสืบสวนสอบสวน
6. งานกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษา

หมวดที่ 2 ความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์ และทักษะการครองคน 37 ชั่วโมง

1. ภาวะผู้นำกับการบริหาร
2. มนุษยสัมพันธ์และการรังใจ
3. ความขัดแย้งและวิธีจัดการความขัดแย้ง
4. ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน
5. การพูดต่อชุมชน
6. การเป็นประธานในที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ และการดำเนินการประชุม
7. การครองคน การครองงาน และการครองตน
8. การแก้ปัญหา และเทคนิคการเผชิญปัญหาเฉพาะหน้า

หมวดที่ 3 ความรู้ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน 13 ชั่วโมง

1. จุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษา 2521

และ 2524

2. การประเมินผล
3. งานทะเบียนวัดผลและแบบฟอร์มต่าง ๆ
4. การบริหารหลักสูตร
5. การจัดทบทวนการสอน

หมวดที่ 4 ความรู้ด้านพัฒนาองค์การ และทักษะการสร้างความคิดค้นการบริหาร
47 ชั่วโมง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการมัธยมศึกษาในปัจจุบัน
2. แนวโน้มของการมัธยมศึกษาในอนาคต
3. ขอบเขตและชี้จากัดในการจัดการมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษาใน

ปัจจุบัน

4. นโยบายการจัดมัธยมศึกษา
5. การมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา
6. การจัดองค์การโรงเรียน

7. กระบวนการบริหาร
8. การพัฒนาองค์การ
9. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
10. แผนปฏิบัติการของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมระหว่างประจําการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ยังไม่ปรากฏ แต่มีการวิจัยที่นับว่าใกล้เคียง ได้แก่

สขชาย วิเชียรเลืก (สขชาย วิเชียรเลืก 2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์" พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคณินยม ครูใหญ่ส่วนมากมีความต้องการพัฒนาทักษะดังกล่าวในระดับมาก ในการดำเนินการครูใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนจัดกิจกรรมพัฒนา และเห็นควรให้จัดกิจกรรมพัฒนาเป็นโครงการตลอดปี ใ้ระยะเวลาตามความจาเป็นระหว่างปีภาคเรียน โดยจัดประชุมสัมมนา หรือเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว

สำหรับการวิจัยต่างประเทศ วีรวรรณ จงจิต (Veerawan, 1983 : 79 - 80) ได้วิจัยทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจําการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร แปรคาน ซึ่งประกอบไปด้วย การบริหารโรงเรียน การจัดการ หลักสูตรและการนิเทศการสอน การพัฒนาบุคคล การบริหารบุคคล กิจกรรมนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน และการจัดการในด้านการเงิน วัดฤประสงค์ของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิชาเอก

ที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ของผู้บริหาร และความต้องการในการฝึกอบรม ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมและหารูปแบบ การจัดการฝึกอบรมระหว่างประจำการจากการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการฝึกอบรมตามการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีความต้องการมากเมื่อเปรียบเทียบกับครู และศึกษานิเทศก์

2. ตัวแปรด้านเพศ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนเพศหญิง มีความต้องการในการฝึกอบรมตามพัฒนาบุคคลและการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมที่ผู้บริหารโรงเรียนชอบมากที่สุดมีดังนี้ คือ

3.1 ควรจัดโครงการฝึกอบรมในวันหยุดภาคเรียนที่ 1

3.2 วิธีการฝึกอบรมแบบที่ชอบมากที่สุดคือ บทบาทสมมุติ

3.3 ผู้ให้การฝึกอบรมควรเป็นวิทยากรพิเศษ

3.4 โครงการฝึกอบรมควรเป็นแบบหลักสูตรต่อเนื่อง

3.5 ระยะเวลาในการฝึกอบรม คือ 1 - 10 วัน

3.6 จำนวนผู้เข้าอบรมควรจะมีประมาณ 16 - 30 คน จึงจะเหมาะสม

กาเรย์ (Carey. 1972 : 4712 - A) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาหน้ที่จำเป็นของการฝึกอบรมในอนาคตสำหรับผู้บริหารโรงเรียนของรัฐแมสซาชูเซต ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสำรวจความคิดเห็นค่านิยม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต กาเรย์ ได้จัดลำดับที่เขาพบไว้เป็นข้อสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในช่วงทศวรรษหน้า จะต้องรู้สิ่งกับและเทคนิคที่ใช้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ รู้ถึงแนวโน้มด้านการศึกษาใหม่ ๆ และรู้ถึงหลักสูตรพร้อมทั้งแผนการเรียนการสอนในโรงเรียนของตน

2. ผู้บริหารโรงเรียนในอนาคตไม่จำเป็นต้องมีทักษะด้านการสอนในชั้นเรียน และความรู้ในวิชาที่สอนกันในโรงเรียน

มุก (Mook. 1976 : 5850 - A) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม
ก่อนประจำการ และระหว่างประจำการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 363 คน
แห่งเมืองแคนซัส ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและภาวะผู้นำในการสอน และได้เปรียบเทียบ
ตัวแปร ด้านขนาดโรงเรียน ประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม
ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่ที่เห็นว่าต้องการมีการอบรมก่อนประจำการ จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและภาวะผู้นำทางการสอน
2. ขนาดของโรงเรียน มีผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน
3. ประสบการณ์ของครูใหญ่ และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม ไม่ใช่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความต้องการฝึกอบรม

โรเบิร์ตสัน (Robertson. 1976 . 3456 - A) ได้ศึกษาความต้องการ
ในการอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารวิชาการแห่งเมืองออนโทริโอ ประเทศ
แคนาดา โดยศึกษาจากผู้บริหารด้านวิชาการของวิทยาลัยชุมชน 21 แห่ง ผลของการศึกษา
พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้

1. การนิเทศการสอน
2. การจัดโปรแกรมการเรียนและประเมินผล
3. การบริหารงานบุคคลด้านวิชาการ
4. การสร้างภาวะผู้นำ
5. การบริหารงบประมาณในทางวิชาการ
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. การฝึกทักษะพิเศษประจำตัวบุคคลในท่านอื่น ๆ

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการ
เป็นงานที่ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และควรเป็นโครงการที่ยืดหยุ่นได้

โมฮัมเมต (Mohammed. 1981 : 4234 - A) ได้ศึกษาความต้องการใน
การฝึกอบรมระหว่างประจำการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในซาบา ประเทศ

มาเลเซีย กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 86 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของโครงการระยะยาว ควรจัดเนื้อหาตามลำดับความสำคัญของความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ คือ การงบประมาณโรงเรียน การจัดองค์การภายในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน บทบาทของครูใหญ่ การบริหารกิจการนักเรียน การจัดโครงการงานของโรงเรียน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. ในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของโครงการระยะสั้น ควรจัดเนื้อหาตามลำดับความสำคัญของความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ คือ การสอนในเรื่องการเงิน สถิติของโรงเรียน การปฐมพยาบาลฉุกเฉิน ทะเบียนนักเรียน การจัดสวัสดิการของนักเรียน และการตัดสินใจ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน

วิธีการในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2526 รวมทั้งสิ้น 430 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นเขตภูมิภาคคือ ภาคกลางกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในภาคกลาง มีขอบเขตทั้งหมด 26 จังหวัด แบ่งตามเขตการศึกษาได้ 5 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตการศึกษา 1 5 6 12

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขอบเขตทั้งหมด 16 จังหวัด แบ่งตามเขตการศึกษาได้ 3 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 9 10 11

หากการสุ่มจังหวัดในแต่ละเขตการศึกษามาร้อยละ 60 สุ่มโดยวิธีการอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับเขตการศึกษากรุงเทพมหานคร มีเพียงจังหวัดเดียว เพราะฉะนั้นถือว่า กรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษานี้

ในภาคกลาง สุ่มได้ 16 จังหวัด แบ่งตามเขตการศึกษา ดังนี้

เขตการศึกษากทม กรุงเทพมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร

เขตการศึกษา 1 สุ่มได้จังหวัด นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร

เขตการศึกษา 5 สุ่มได้จังหวัด ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี

เขตการศึกษา 6 สุ่มได้จังหวัด ลพบุรี สระบุรี อ่างทอง สิงห์บุรี

เขตการศึกษา 12 สุ่มได้จังหวัด ชลบุรี ระยอง นครนายก ฉะเชิงเทรา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สุ่มได้ 10 จังหวัด แยกตามเขตการศึกษา
ดังนี้

เขตการศึกษา 9 สุ่มได้จังหวัด เลย อุดรธานี ขอนแก่น

เขตการศึกษา 10 สุ่มได้จังหวัด ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ยโสธร

เขตการศึกษา 11 สุ่มได้จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์

ในแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้ ถือว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ทุกคน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 238 คน รายละเอียดการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้

เขตภูมิภาค	เขตการศึกษา	จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	รวม
ภาคกลาง	เขตกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานคร	6	6
	เขต 1	นนทบุรี	3	15
		ปทุมธานี	5	
		สมุทรสาคร	7	
	เขต 5	ราชบุรี	6	30
		เพชรบุรี	9	
		สมุทรสงคราม	3	
		สุพรรณบุรี	12	

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตภูมิภาค	เขตการศึกษา	จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	รวม
	เขต 6	ลพบุรี	11	30
		สระบุรี	7	
		อ่างทอง	7	
		สิงห์บุรี	5	
	เขต 12	ชลบุรี	14	30
		ระยอง	3	
		นครนายก	3	
		ฉะเชิงเทรา	10	
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	เขต 9	เลย	14	43
		อุดรธานี	16	
		ขอนแก่น	13	
	เขต 10	ร้อยเอ็ด	14	41
		กาฬสินธุ์	8	
		มหาสารคาม	6	
		ยโสธร	13	

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตภูมิภาค	เขตการศึกษา	จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	รวม
	เขต 11	ชัยภูมิ	10	43
		นครราชสีมา	25	
		บุรีรัมย์	8	
		รวม		238

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ตามความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 132 – 137) เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ 2523 : 67 – 70) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาหลักสูตรและเนื้อหา ที่ใช้ในการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 19 ปี พ.ศ. 2525 รวมทั้งเอกสารหลักสูตร ซึ่งได้แก่ เอกสารประกอบการบรรยาย และเอกสารตารางต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

2.3 ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติ และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.4 การสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามสถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ถามความคองการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก คำถามมี 60 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนละ 15 ข้อ คือ

2.4.1 ความรู้ด้านการจัดการ

2.4.2 ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ

2.4.3 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร

2.4.4 ความรู้หลักสัฏกรการเรียนการสอน

ในแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ และปีเกณฑ์การให้คะแนนเหมือนกัน กล่าวคือ

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ไ้	5	คะแนน
	มาก	ไ้	4	คะแนน
	ปานกลาง	ไ้	3	คะแนน
	น้อย	ไ้	2	คะแนน
	น้อยที่สุด	ไ้	1	คะแนน

2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมบุคลากรทางการบริหารการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) จึงมีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทญา กิยะสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2.5.2 อาจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2.5.3 ดร.สัญญา จิตตานนท์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.5.4 อาจารย์สมชาติ รักนถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม

2.5.5 คุณบุญศรี แสงประเสริฐ นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2526

2.6 นาแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเด็กที่มีในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์หา
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
(ควน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171) ซึ่งผลการวิเคราะห์รวมของ
แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.9612 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้
เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบ
สอบถามที่ส่งไป ในแบบสอบถามมีซองจดหมายที่เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยพร้อมแนบ จำนวน
แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 238 ฉบับ เมื่อได้รับคืนและนามาคัดฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออกแล้ว
คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.07 โดย
แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคกลาง จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 86.49 และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำนวน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.83

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของความต้องการเป็นรายข้อ และประเมิน
ระดับความต้องการ โดยใช้เกณฑ์ของ เบสท์ (Best. 1964 : 240) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด

4.2 เปรียบเทียบความเอนกการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า t

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การสถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

(Ferguson. 1971 : 45)

5.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

(Ferguson. 1971 : 62)

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

(ข้อควรระวัง : 2525 : 129)

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

$\bar{X}_1$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

5.3 หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171)

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และข้อความย่อ ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
N	แทน จำนวนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน ความแปรปรวน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
ภาคกลาง	แทน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แทน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการฝึกอบรมระหว่างประจำการ ในความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์กร และหลักสูตรการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์กร และหลักสูตรการเรียนการสอน

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์กร และหลักสูตรการเรียนการสอน

รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ความรู้ด้านการจัดการ	3.785	0.535	3.889	0.547
ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ	3.922	0.571	3.961	0.724
ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร	3.741	0.524	3.825	0.602
ความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน	3.780	0.553	3.839	0.624

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรอยู่ในระดับมาก โดยค่าที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ รองลงมา

คือ ความรู้ด้านการจัดการ หลักสูตรการเรียนการสอน ส่วนความรู้ด้านการพัฒนา
องค์การ ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งในแต่ละด้านแยกแสดงเป็นรายข้อดังนี้
รายละเอียดในตาราง 3 - 6 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการจัดการ
แยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงิน และการบัญชีที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหาร	4.042	0.928	4.165	0.752
2.	หน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้บริหารในเรื่องการเงินและ พัสดุ	4.156	0.886	4.257	0.750
3.	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร การเงินและพัสดุ	3.615	1.050	3.826	0.998
4.	ความรู้ในเรื่องระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน	3.791	0.857	3.972	0.876
5.	การควบคุม การตรวจสอบและ การรายงานเกี่ยวกับพัสดุและ ครุภัณฑ์	3.718	0.867	3.935	0.874

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
6.	การอ่านรูปแบบรายการก่อสร้าง	3.625	1.059	3.807	0.918
7.	การขออนุมัติเกี่ยวกับการจ้าง และการหาสัญญาการก่อสร้าง	3.729	0.876	3.688	0.868
8.	การควบคุมและการตรวจรับ งานก่อสร้าง	3.677	0.900	3.716	0.893
9.	การจัดระบบการบริหาร งบประมาณของโรงเรียนให้เกิด ความคล่องตัว	3.885	0.738	3.963	0.942
10.	การจัดหางบประมาณและ ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาในโรงเรียน	3.936	0.779	4.128	0.783
11.	ความรู้ในเรื่องระเบียบงาน สารบรรณ	3.489	0.648	3.220	0.821
12.	ระเบียบวินัยของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ	3.594	0.789	3.615	0.881
13.	เทคนิคในการสืบสวน-สอบสวน เมื่อข้าราชการครูและลูกจ้าง กระทำความผิดทางวินัย	3.865	0.979	4.064	0.842

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.	กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร	4.031	0.819	4.101	0.827
15.	หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ	3.771	0.912	3.872	0.795
	เฉลี่ยรวม	3.785	0.535	3.889	0.547

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการเกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความรู้ในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ ผู้บริหารทั้งสองภาคมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง มีความต้องการในการฝึกอบรมมากที่สุดขอแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในเรื่องการเงินและพัสดุ
2. ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงินและการบัญชีที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
3. กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร

4. การจัดหางบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน

5. การจัดระบบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เกิดความคล่องตัว กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมมากหาข้อแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในเรื่องการเงินและพัสดุ
2. ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงินและการบัญชีที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
3. การจัดหางบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน

โรงเรียน

4. กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

5. เทคนิคในการสืบสวน - สอบสวนเมื่อข้าราชการครูและลูกจ้างกระทำ

ความผิดทางวินัย

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการเป็นผู้นำแยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	การนำทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	3.938	0.708	4.073	0.703
2.	หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป	3.938	0.765	4.000	0.782

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3.	เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิด แก้ปัญหาบังคับบัญชา	4.031	0.760	4.101	0.781
4.	การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง	3.792	0.973	4.046	0.875
5.	การเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ ผู้ร่วมงาน	4.000	0.846	4.055	0.803
6.	ศิลปการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.916	0.763	3.927	0.824
7.	การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน	4.010	0.761	3.881	0.847
8.	หลักการพูดสำหรับนักบริหาร	3.990	0.761	4.000	0.892
9.	เทคนิคในการเป็นประธานใน โอกาสต่าง ๆ	3.729	0.788	3.725	0.848
10.	จิตวิทยาในการบริหารงาน	3.979	0.781	3.890	0.832
11.	การใช้หลักกรรมในการปกครอง คน	3.854	0.794	3.770	0.824
12.	เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหา เฉพาะหน้า	4.093	0.741	4.064	0.820
13.	หลักการตัดสินใจและวินิจัย สั่งการ	3.917	0.720	4.119	0.889

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.	การบอหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่	3.792	0.663	3.844	0.851
15.	เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำในชุมชน	3.844	0.825	3.927	0.889
	เฉลี่ยรวม	3.922	0.571	3.961	0.721

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรเกี่ยวกับความรู้ด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง มีความต้องการในการฝึกอบรมหัวข้อแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
2. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน
4. การเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน
5. หลักการพูดสำหรับนักบริหาร

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมหาข้อแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการตัดสินใจและวินิจัยสิ่งการ
2. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้บังคับบัญชา
3. การนาทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
4. เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
5. การเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาองค์การ แยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน	3.854	0.710	3.990	0.763
2.	การนาทฤษฎีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น MBO, QC	3.875	0.729	3.972	0.798
3.	การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน	3.865	0.705	3.972	0.775
4.	การจัดทนายงานภายในของโรงเรียน	3.718	0.749	3.770	0.823
5.	การควบคุมและประเมินผลงาน	3.802	0.776	3.880	0.857

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
6.	การวางแผนและการจัดกาจัดคน ในโรงเรียน	3.781	0.784	3.844	0.796
7.	เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียน	3.979	0.696	4.064	0.831
8.	การหาแผนปฏิบัติงานประจำปี และการจัดหาปฏิทินปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.677	0.827	3.771	0.846
9.	หลักในการวางแผนงาน โครงการเพื่อดำเนินงานใน โรงเรียน	3.646	0.739	3.633	0.813
10.	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้ แก่บุคลากรในโรงเรียน	3.896	0.732	3.835	0.799
11.	การจัดบริการแนะแนว	3.573	0.707	3.734	0.801
12.	การจัดบริการด้านสวัสดิการและ สุขภาพอนามัยในโรงเรียน	3.562	0.737	3.688	0.729
13.	การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน เช่น คำนการที่ศึกษา คานสันทนากการ	3.729	0.827	3.743	0.843

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.	การพัฒนาการศึกษาค้นคว้าเพื่อ	3.479	0.781	3.569	0.798
	การประสานงานภายในโรงเรียน				
15.	ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัด	3.677	0.787	3.917	0.807
	การศึกษาของทางราชการใน				
	ระดับต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและ				
	ในอนาคต				
	เฉลี่ยรวม	3.741	0.524	3.825	0.602

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการใน ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลาง มีความต้องการ ในการฝึกอบรมมากหาขอแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
2. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน
3. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น เอ็มบีไอ คิวซี

4. การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน

5. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีความต้องการในการฝึกอบรมมากหาข้อแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

2. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน

3. การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น เอ็มบีไอ คิวซี

4. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของทางราชการในระดับต่าง ๆ
ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. การควบคุมและประเมินผลงาน

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการในการฝึกอบรมด้านหลักสูตรการเรียน
การสอน แยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการ จุดมุ่งหมาย และ โครงสร้างของหลักสูตรมัธยม ศึกษา พ.ศ.2521 และพ.ศ. 2524	3.697	0.872	3.523	0.878
2.	การพัฒนากระบวนการวัดผล ให้ใกล้เคียงยิ่งขึ้น	3.906	0.666	3.954	0.832

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3.	การประเมินผลการเรียน	3.802	0.734	3.790	0.912
4.	การปรับปรุงและพัฒนางาน ทะเบียนและวัดผล	3.833	0.708	3.872	0.829
5.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และ จุดประสงค์รายวิชา	3.823	0.754	3.899	0.892
6.	เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ	3.791	0.807	3.669	0.903
7.	การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.906	0.682	3.927	0.754
8.	การวางแผนและการประเมินผล โครงการสอน	3.729	0.747	3.835	0.764
9.	การจัดการสอนซ่อมเสริม	3.667	0.749	3.706	0.926
10.	การนิเทศภายในโรงเรียน	3.594	0.777	3.697	0.898
11.	การกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ ทันต่อการพัฒนาทางดาน การศึกษาสมัยใหม่	3.958	0.780	4.183	0.722
12.	การจัดหาตารางการเรียน การสอนเพื่อใช้บุคลากร อาคาร และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	3.604	0.801	3.807	0.844

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
13.	การแก้ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนครู และการจัดครูเขาสอน	3.750	0.906	3.771	0.949
14.	การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน	3.916	0.776	4.147	0.742
15.	เทคนิคการจัดแผนการเรียน	3.729	0.620	3.807	0.811
	เฉลี่ยรวม	3.780	0.553	3.839	0.624

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการในความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลาง มีความต้องการในการฝึกอบรมมากที่สุดขอแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. การกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ทันต่อการพัฒนาทางการศึกษามัยใหม่
2. การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน

3. การพัฒนากระบวนการวัดผลให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การปรับปรุงและพัฒนางานทะเบียนและวัดผล

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และจุดประสงค์

รายวิชา

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมมากหาขอแรกเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. การกระตุ้นและส่งเสริมครูให้หันต่อการพัฒนาทางการศึกษามัธยมศึกษา

2. การไร่นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน

3. การพัฒนากระบวนการวัดผลให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

4. การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และจุดประสงค์

รายวิชา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่าง
ประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในความรู้
ด้านการจัดการ

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหารภาคกลาง	96	56.775	64.403	-1.374
ผู้บริหารภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	58.335	67.390	

$$t_{.05} = 1.960$$

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้ด้านการจัดการแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในความรู้ด้านการเป็นผู้นำ

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหารภาคกลาง	96	58.824	73.579	-0.4397
ผู้บริหารภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	59.4219	118.027	

$$t_{.05} = 1.960$$

จากตาราง 8 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้ด้านการเป็นผู้นำแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	s^2	t
ผู้บริหารภาคกลาง	96	56.115	61.912	-1.067
ผู้บริหารภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	57.375	81.58	

$$t_{.05} = 1.960$$

จากตาราง 8 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในความรู้แกนหลักสูตรการเรียนการสอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหารภาคกลาง	96	56.7	68.861	-0.7268
ผู้บริหารภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	57.578	87.709	

$$t_{.05} = 1.960$$

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้แกนหลักสูตรการเรียน
การสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการฝึกอบรมระหว่างประจำการในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

- 1.1 ความรู้ด้านการจัดการ
- 1.2 ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ
- 1.3 ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร
- 1.4 ความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษานี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง จำนวน 111 คน และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 127 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามสถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ถามความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 15 คำถาม คือ ความรู้ด้านการจัดการ ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ

ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร และความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน แบบสอบถาม ฉบับนี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9612

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง จำนวน 111 คน ได้รับคืนมา 103 ฉบับ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 127 คน ได้รับคืนมา 109 ฉบับ รวมทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 89.07

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน

2. ใช้เกณฑ์ประเมินความคิดเห็นของ เบสต์ (Best. 1964 : 240) ประเมินความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในความรู้ด้านการจัดการ ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร และความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ $t - test$

/ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร

อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการเป็นผู้นำเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดขอ ยกเว้นความรู้ในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคกลาง มีความต้องการมากหาข้อแรก ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในเรื่องการเงินและพัสดุ ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงินและการบัญชีที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร การจัดหางบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน การจัดระบบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เกิดความคล่องตัว ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการมากหาข้อแรก ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในเรื่องการเงินและพัสดุ ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงินและการบัญชีที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร การจัดหางบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เทคนิคในการสืบสวน – สอบสวนเมื่อข้าราชการครูและลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย

1.2 ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความต้องการเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลาง มีความต้องการมากหาข้อแรก ได้แก่ เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน การเสริมสร้าง

กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน หลักการพูดสำหรับนักบริหาร ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการมากที่สุดขอแรก คือแก่ หลักการตัดสินใจและวินิจัยสั่งการ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การนำทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความต้องการเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดขอ โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลาง มีความต้องการมากที่สุดขอแรก คือแก่ เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น เอ็มบีโอ การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการมากที่สุดขอแรก คือแก่ เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของทางราชการในระดับต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การควบคุมและประเมินผลงาน

1.4 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความต้องการเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดขอ โดยผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองภาคมีความต้องการสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดขอแรก คือ การกระตุ้นและส่งเสริมครูให้หันต่อการพัฒนาทางการศึกษาสมัยใหม่ การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการวัดผลให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่าง
 ประจากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจากรในความรู้
 ด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้องกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจากรในความรู้
 ด้านการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่สอดคล้อง
 กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจากรในความรู้
 ด้านการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบไม่
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจากรในความรู้
 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบ
 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งสองกลุ่ม มีความต้องการ
 ในการฝึกอบรมระหว่างประจากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสี่ด้าน ซึ่งไม่
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่าง
ประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง
และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปรากฏว่ามีประเด็นที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคกลางและภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการอยู่ในระดับมาก
ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย วิเชียรเลิศ (สมชาย วิเชียรเลิศ 2524 :
บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนมาก
มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะทางการบริหาร คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ
ด้านคตินิยมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความต้องการเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็กในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะได้รับการ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการเป็นผู้นำเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลวิจัยของโรเบิร์ตสัน
(Robertson. 1976 : 3456 - A) ที่พบว่า ผู้บริหารวิชาการของวิทยาลัยชุมชนใน
เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา มีความต้องการที่จะฝึกอบรมระหว่างประจำการในเรื่อง
การสร้างภาวะผู้นำ การผสมของการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัย
ศึกษานี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน
เป็นครั้งแรก และโดยที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กส่วนมากยังไม่สามารถแต่งตั้ง
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้ ดังนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งที่เป็นงานประจำ
และงานริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเกือบทั้งหมด เพราะครูส่วนมากยังขาด
ประสบการณ์แม้ว่าบางครั้งผู้บริหารโรงเรียนอาจมอบหมายให้ครูช่วยทำไต่บ้าง แต่ครู
เหล่านั้นขาดความรู้ความชำนาญ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้คำแนะนำและควบคุมอย่างใกล้ชิด
เพื่อให้งานมีคุณภาพ ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาทการเป็น
ผู้นำของตนให้เด่นชัดและเป็นที่ศรัทธาของครูร่วมงาน ซึ่งความสามารถของผู้นำจะสะท้อน
ให้เห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้นำที่มีความสามารถจะมี

ผลทำให้เปลี่ยนแปลงลักษณะของผู้ตามให้เป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นและ
ช่วยในองค์การประสบผลสำเร็จได้ แต่ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นการทาลาย
ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์การ และจะเป็นผลให้การทางานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ
จากความเชื่อที่ว่า ความเป็นผู้นำสอนกันได้ ฝึกฝนกันได้ และสามารถเรียนรู้ได้ (นพพงษ์
บุญจิตตราคุลย์ 2525 : 2) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จึงมีความ
ต้องการที่จะได้รับการพัฒนาและปรับปรุงความเป็นผู้นำของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลงาน
ให้แก่โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร
วรุตบางกูร (วิจิตร วรุตบางกูร 2521 : 24) ที่กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าของ
โรงเรียนและความสำเร็จของครูและนักเรียนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยรวม
ของทุกฝ่ายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้บริหารหรือครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ๆ
ครูใหญ่จะแสดงพฤติกรรมที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความพอใจ มี
ความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน พฤติกรรมผู้นำที่ครูใหญ่แสดงออกมานั้นมีพื้นฐานมาจาก
ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะเฉพาะตน และการฝึกฝนทักษะผู้นำของตนอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
เฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจําการในความรู้ด้านการจัดการ
อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งสอง
ภาค มีความต้องการสอดคล้องกันที่จะฝึกอบรมในเรื่องการเงินและพัสดุมากเป็นอันดับแรก
ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ โมฮัมเหม็ด (Mohammed, 1981 : 4234
- A) ที่พบว่า โครงการจัดการฝึกอบรมระหว่างประจําการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยม
ศึกษา ในประเทศมาเลเซีย เฉพาะด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมระยะยาว ครูใหญ่
มีความต้องการให้จัดการฝึกอบรมเรื่องงบประมาณและการเงินมากเป็นอันดับแรก ที่เป็น
เช่นนี้เพราะการเงินจัดเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารโรงเรียน หากครูใหญ่จัดการ
เรื่องการเงินไม่ดี หรือหาบัญชีไม่เรียบร้อยก็อาจเสื่อมเสียชื่อเสียง หรืออาจถูกลงโทษ
ทางวินัยได้ง่าย (สมาน แสงมะลิ และช่อม พลับตาง 2517 : 116) ดังนั้นผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการเงินและพัสดุที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนเป็นอย่างดี ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการรับจ่าย และเก็บรักษาเงิน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามระเบียบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด แต่ระเบียบเหล่านี้มักมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมอยู่เสมอ และมักเกิดเหตุการณ์อยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนถูกลงโทษ เพราะกระทำผิดวินัยอันเนื่องมาจากปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะระเบียบที่เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ กวญเห่ญนี้ ความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการเงินและพัสดุจึงปรากฏอยู่ในระดับมาก

ส่วนในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสองภาคมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลของการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะโดยหน้าที่แล้วโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องมีการติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ซึ่งส่วนมากการติดต่อกับจะทำในลักษณะเป็นหนังสือราชการ ผู้ที่ทำหน้าที่ร่างหนังสือราชการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก รับ - ส่งหนังสือราชการจึงได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีประสบการณ์และความชำนาญมาก เพราะได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ดังนั้นความต้องการในการฝึกอบรมในเรื่องงานสารบรรณจึงปรากฏอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการในความรู้ด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งสองภาคมีความต้องการสอดคล้องกันที่จะฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากเป็นอันดับสองเหมือนกัน แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสนใจในเรื่องนี้มากทั้งนี้อาจจะเห็นว่า การบริหารงานในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน โรงเรียนใดก็ตามแม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์ มีงบประมาณจำนวนมากมาสนับสนุน มีคนปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง ถ้าคนขาดสมรรถภาพทางานไม่เต็มที่ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ทางาน

ไปวัน ๆ โดยไม่มีเป้าหมาย ไม่มีการร่วมมือซึ่งกันและกัน แยกแยกความสามัคคี สภาพการณ์เช่นนี้ย่อมเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนและจาเป็นต้องแก้ไขอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้แก้ไขอย่างได้ผลคือการจูงใจ ดังนั้นในปัจจุบันการจูงใจด้วยกระบวนการวิธีต่าง ๆ จึงได้รับความสนใจที่จะนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูง โดยมีความเชื่อที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีพลังเรณลับแฝงอยู่ในเรือนกายเรือนใจ พลังเรณลับนี้หากกระตุ้นให้มันออกมา ก็จะเป็นประโยชน์ยิ่งใหญในการบริหารงาน การจูงใจคนเป็นวิธีหนึ่งที่จะกระตุ้นหรือเร้าให้คนใช้พลังความสามารถพิเศษหรือพลังที่ซ่อนเรณอยู่ ซึ่งในวงการบริหาร การเมือง หรือแม้แต่วงการทหารยอมรับกันว่า การจูงใจคน หรือให้คนทำงานด้วยแรงจูงใจจะก่อให้เกิดผลอย่างไม่น่าเชื่อ เพราะคนที่ถูกจูงใจย่อมเป็นผู้พร้อมจะปฏิบัติงานและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง (อุทัย หิรัญโต 2525 : 230) ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งสองภาคจึงมีความสนใจ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มาก เช่นเดียวกับ นพพงษ์ บุญจิตตรากุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตตรากุลย์ 2522 : 157) ที่กล่าวว่า การรู้จักจูงใจ กระตุ้นการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องศึกษาและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับคน

เป็นที่น่าสังเกตประการหนึ่งว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะฝึกอบรมในเรื่องหลักการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการมากเป็นอันดับแรก ซึ่งแตกต่างไปจากความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในเขตภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนระดับตำบลที่เพิ่งตั้งใหม่จึงมีปัญหามากจาเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ถูกตองมาแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยที่การตัดสินใจสั่งการเป็นพฤติกรรมการบริหารที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารซึ่งต้องอาศัยทั้งเหตุผล ความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงให้ความสนใจและมีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร

2522 : 113) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คนที่ได้รับการฝึกอบรมมาทางการบริหารโดยตรงส่วนมากจะตัดสินใจสั่งการได้ก็และเร็ว เพราะมีความมั่นใจในการตัดสินใจสั่งการเนื่องจากมีหลักการยึดถือ หรือนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจสั่งการอยู่เสมอ แต่คนที่ขาดการฝึกอบรมทางการบริหารมักจะอาศัยกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก จนบางที่ถึงตัวเกินไปเป็นที่ไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะไม่ยอมให้มีการยืดหยุ่นแก้ไขไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีข้อสังเกตว่าผลการวิจัยครั้งนี้ขัดแย้งกับการวิจัยของ โมฮัมเหม็ด (Mohammed. 1981 . 4234 - A) ที่พบว่า ในโครงการฝึกอบรมระหว่างประชากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย เฉพาะด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น ครูใหญ่มีความต้องการให้จัดการฝึกอบรมเรื่องการตัดสินใจน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพในการปฏิบัติงาน และปัญหาในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองอาจไม่เหมือนกัน จึงทำให้ความต้องการในเรื่องการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากร ในความรู้ด้านการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสองภาค มีความต้องการสอดคล้องกันที่จะได้รับการฝึกอบรมในเรื่อง เทคนิคการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรวรรณ จงจิต (วีรวรรณ จงจิต 1983 : 79 - 80) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารบุคลากรมากเมื่อเปรียบเทียบกับครูและศึกษานิเทศก์ การที่ผลของการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนตระหนักว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน โดยความเป็นจริงแล้วธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานก็ย่อมจะหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นความเจริญก้าวหน้าผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ครูและบุคลากรอื่น ๆ ที่ทำงานในโรงเรียนก็เช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาทางให้ครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้างความ

สามารถให้แก่วิธีปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และผลที่จะได้ก็กลับมาเป็นผลงานของโรงเรียน กล่าวคือ เมื่อปฏิบัติงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น ผลงานย่อมสูงขึ้นและในขณะเดียวกันก็เป็นการสนองความต้องการพื้นฐานของคนที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เทคนิคการพัฒนามูลฐานในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนจะนำไปใช้ในการพัฒนามูลฐานในโรงเรียน ดังนั้นความต้องการในเรื่องนี้จึงมีมากที่สุดเป็นอันดับแรก

5. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคกลางและภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีความต้องการที่จะฝึกอบรมในความรู้ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสองภาคมีความต้องการที่จะได้รับการอบรมในเรื่องการกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ทันต่อการพัฒนาทางการศึกษามีใหม่มากที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในวงการศึกษามาก เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือเทคนิคในการให้การศึกษาใหม่ ๆ ครูจำเป็นต้องรู้ถึงที่จะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู ครูนั้นจะหยุดนิ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา ครูจะต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านั้นอยู่เสมอ เพื่อจะได้มีความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาทางกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ทันต่อการพัฒนาทางการศึกษามีใหม่ ซึ่ง ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2523 : 232) ได้ให้แนวคิดว่าหน้าที่ของโรงเรียนคือการให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ครูใหญ่เป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยการหางานร่วมกับคณะครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงอีกข้อหนึ่งคือ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสองภาคมีความต้องการมากที่สุดเป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยสภาพแล้วโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กส่วนมากเป็นโรงเรียนที่เพิ่งเปิดใหม่ จึงมีปัญหาเรื่องการเรียนการสอน โดยครูคนหนึ่ง ๆ ต้องสอน

หลายวิชา บางวิชาที่หาผู้สอนไม่ได้ เช่น วิชาการงานพื้นฐานอาชีพ วิชาดนตรี ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยแก้ไขปัญหการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจากรายงานการศึกษาของยูเนสโก (กรมวิชาการ 2517 : 149) ได้เสนอไว้ตอนหนึ่งว่า การแก้ปัญหาเหล่านี้โดยการเพิ่มครูและสิ่งอื่น ๆ จนเป็นการเพียงพอเป็นการสิ้นเปลืองสูง จนคิดว่าประเทศที่กำลังพัฒนาอาจหาไม่สำเร็จ จึงเสนอแนะให้มองหาลู่ทางเลือกอื่นซึ่งมีอยู่คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีทางเป็นไปได้ในการนำมาเป็นส่วนเสริมคุณภาพของการศึกษา คือ การใช้ชุดการเรียนการสอน การใช้บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

6. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคกลางและภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสองภาคมีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการเกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การพัฒนาองค์การ และหลักสูตรการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กส่วนมากได้รับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากกรมสามัญศึกษาก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย หลักการ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารโรงเรียนเหมือนกัน เมื่อออกไปปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะมีสภาพคล้ายคลึงกันก็ถือเป็นโรงเรียนระดับตำบลที่เปิดทำการสอนได้ไม่นานนัก และตั้งอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกลความเจริญ อัตรากำลังครูของโรงเรียนขาด มีปัญหาและอุปสรรคเรื่องการขาดแคลนคนความรู้ทางวิชาการ มีจำนวนครูน้อยต้องสอนหลายวิชา การจัดการเรียนการสอนทำได้ยากโดยเฉพาะการเปิดสอนวิชาอาชีพ โรงเรียนมีเงินบำรุงการศึกษาน้อยทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ได้ตามความต้องการ ฉะนั้นในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเผชิญกับปัญหาและ

อุปสรรคที่เกือบเหมือนกันไม่ว่าจะปฏิบัติงานในภาคกลางหรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็ตาม เหตุนี้เองจึงทำให้ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 กรมสามัญศึกษามีการจัดการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคคลนั้นจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงจะไคผลดี แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามาแล้วก็นับว่ายังไม่เพียงพอ จึงควรให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเรื่อยๆ ซึ่งการฝึกอบรมทบทวนเป็นวิธีการที่เหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ความรู้ที่ทันสมัยในระยะเวลาหนึ่งอาจเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ในระยะเวลาต่อมา ประสบการณ์ที่ผู้หนึ่งเคยประสบและแก้ไขไปแล้วอีกผู้หนึ่งอาจไม่เคยพบ ดังนั้นการฝึกอบรมทบทวนจึงเป็นการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น และจะมีประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมาแลกเปลี่ยนกันไคมากยิ่งขึ้น

1.2 กรมสามัญศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนวิชาการบริหาร ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมระยะสั้นในภาคฤดูร้อนหรือในช่วงระหว่างปีภาคเรียน โดยฝึกอบรมเน้นสาระสำคัญเป็นรายวิชาที่เห็นว่ามีควมจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ และการพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถนำความรู้ไปแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน

1.3 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรให้การสนับสนุนและใช้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อแบ่งเบาภาระในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาควรร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาทำการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตของตนได้ โดยอาศัยงบประมาณและวิทยากรบางส่วนจากกลุ่มโรงเรียน

2. สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นอกจากการฝึกอบรมแล้วผู้บริหารโรงเรียนยังสามารถพัฒนาตัวเองด้วยวิธีอื่นได้อีก เช่น

2.1.1 หาโอกาสศึกษาด้วยตนเอง (Self - Education)

โดยเฉพาะการบริหารงาน จิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรม ความแตกต่างและความต้องการของมนุษย์ เทคนิคใหม่ ๆ ในวงการบริหาร ตลอดจนหลักมนุษยสัมพันธ์ และภาษาต่างประเทศ

2.1.2 ปรับปรุงตนเอง (Self - Improvement) โดยสำรวจและพิจารณาดูตนเองมีข้อบกพร่องอย่างไร และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.1.3 ฝึกอบรมตนเอง (Self - Training) โดยฝึกปฏิบัติงานตามแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ทำงานโดยยึดหลักการและเหตุผล อย่าเชื่ออย่างหยาบๆ อย่าขาดความยุติธรรม อย่าว่าความโกร่งง่าย เป็นต้น

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความต้องการฝึกอบรมระหว่างประจําการในความรู้ด้านการเป็นผู้นำมาก ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรสนใจและปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้นำของตนอย่างเร่งรีบ โดยใช้วิธีการตามข้อ 2.1

3. สำหรับผู้ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่อไป

3.1 เนื่องจากพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจําการในความรู้ด้านการเป็นผู้นำ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความ

ต้องการที่จะพัฒนาการเป็นผู้นาของทนนในรายละเอียกเรื่องไคบ้าง มีปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาการเป็นผู้นาอย่างไร และมากนอยเพียงไค

3.2 ควรหาการศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจาการ ของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการประถมศีกษา เป็นต้น

3.3 ควรศีกษาเพิ่มเติมว่า ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ของผู้บริหาร อายุ เพศ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศีกษาสังกัดกรมสามัญศีกษา จะมีผลต่อความต้องการ ในการฝึกอบรมระหว่างประจาการหรือไม่

3.4 การวิจัยครั้งนี้อาจมีข้อบกพร่อง จึงน่าจะมีการศีกษาซ้ำอีกครั้งไค โดย หาการวิจัยในลักษณะการสำรวจปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศีกษาในระดับต่าง ๆ และเสนอรูปแบบหรือระบบ การพัฒนาที่เหมาะสม สำหรับเครื่องมือการวิจัยนอกจากจะใช้แบบสอบถามแล้วควรใช้วิธีการ อื่นอีก เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล อรุณพันธ์ และคนอื่น ๆ การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2518, 138 หน้า อักสาเนา
- กฤษณ ชนาพงศ์ธร ในหน่วยที่ 5 เอกสารการสอนชุดการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1 - 7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2526, 293 หน้า
- ขุนทอง ภูมิวิเศษ "แนวความคิดในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา" มิตรกรรม 13 : 6 - 11 15 กรกฎาคม 2526
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน "สาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529)" จุลสารการศึกษา 1(6) : 7 ตุลาคม - พฤศจิกายน 2524
- _____ การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมบางประการของนักเรียน และ
ทัศนคติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงพิมพ์และหาปกเจริญผล 2520, 96 หน้า
- ชาญชัย ลววิธังลิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ การพัฒนาคณะ โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2521, 235 หน้า
- ชูศรี วงศ์วัณณะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย เจริญผล 2525, 252 หน้า
- เชิญ วีระฉายา ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ
ผู้บริหารการศึกษา ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2525, 162 หน้า อักสาเนา
- ศิริพล วัฒนประสิทธิ์ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด คุณพิมพ์อักษรกิจ
2526, 526 หน้า
- นพพจน์ บุญจิตตราภรณ์ ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์ 2525,
232 หน้า
- ประชุม รอดประเสริฐ ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน ม.ป.ท. 2525, 134 หน้า
- ไพโรจน์ สิตปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการไทย ไทยวัฒนาพานิช 2523,
168 หน้า

- ภิญโญ สาร การบริหารการศึกษา ศ.ส.การพิมพ์ 2523, 504 หน้า
การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า
"การตัดสินใจสั่งการ" ใน คาบรรยายการพัฒนาการบริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา หน้า 105 - 115 กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวง
 ศึกษาธิการ 2522
 มาลัย หุวะนันท "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ" รัฐประศาสนศาสตร์ (ฉบับพิเศษ)
 425 - 429 2507
 ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2
 ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 286 หน้า
 วิจิตร วรุตบางกูร "ของฝากผู้บริหาร บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ดี" ประชาบาล
 11 : 14 กุมภาพันธ์ 2521
 วิชาการ, กรม ประมวลบทความเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, 250 หน้า
 สมาน แสงมะลิ และชอุ่ม พัวฒ่าง "การเงินของโรงเรียน" ใน คู่มือครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา หน้า 116 - 124 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 2517
 สมคิด ขางโม "ความสูญเสียในการอบรมผู้บริหารการศึกษา" มิตรครู 15 : 36 -
 42 15 สิงหาคม 2526
 สมชาย วิเชียรเลิศ รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524,
 125 หน้า อัสสานา
 สมบัติ ชูชีพชัย "ผู้บริหารการศึกษาจากหริอวลาค" มิตรครู 18 : 28 - 29
 30 กันยายน 2525

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกษมสุวรรณ 2514,
592 หน้า

_____ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2523,
380 หน้า

_____ สารานุกรมการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 192 หน้า

สมยศ นาวิการ การบริหาร ดวงมล 2522, 592 หน้า

สามัญศึกษา, กรม คู่มือการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา วันที่ 19 2525,
ไม่มีเลขหน้า อักสาเนา

_____ โครงการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก 2525, ไม่มีเลขหน้า
อักสาเนา

_____ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 นโยบายต่าง ๆ และเกณฑ์มาตรฐาน
เกี่ยวกับการจัดการศึกษา 2526, 58 หน้า อักสาเนา

เสนาะ ทิเบว การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2519, 355 หน้า

โสรัจ แสนศิริพันธ์ การบริหารร่วมสมัย ม.ป.ท 2526, 214 หน้า

อภิรมย์ ณ นคร และคนอื่น ๆ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคาแหง
2521, 280 หน้า อักสาเนา

อุทัย หิรัญโต หลักการบริหารงานบุคคล โอเคียนส์โตร 2523, 426 หน้า

_____ เทคนิคการบริหาร โอเคียนส์โตร 2525, 311 หน้า

Best, John W. Research in Education. New Jersey, Prentice Hall, Inc.,
1964. 320 p.

Carey, Davis Michael. "An Assessment of the Future Inservice Training
Needs of School Participants in Massachusetts A Delphi Study,"
Dissertation Abstracts International. 33(10) . 4712 - A, April,
1973.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
New York, McGraw - Hill, 1971. 492 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd.ed. New York, McGraw-
Hill, 1973. 681 p.

Harbison, Frederick and ~~Charles A Myera~~. Education, Manpower, and economic growth; strategics of human resource development. New York, McGraw - Hill, 1964. 229 p.

Mohammed, Hamdan. "The Inservice Needs of Secondary School Principals as Perceived by Principals in Sabah Malasia," Dissertation Abstracts International. 42(10) . 4234 - A, April, 1982.

Mook, John Edward. "A Study of Pre-service and In-service Training Needs of Kansas High School Principals in Instructional Leadership and in Curriculum," Dissertation Abstracts International. 39(10) : 5850 - A, April, 1979.

Robertson, George Hawthorn. "A Proposed Inservice Training Program for Academic Administrators in Ontario Community Colleges," Dissertation Abstracts International. 37(6) 3456 - A, December, 1976.

Ryburn, W.M. The Organization of Schools. London Oxford University Press, 1964. 245 p.

Veerawan Jongjit. The Inservice Needs of Public Secondary School Principals as Perceived by Principals, Supervisors, and Selected Teachers of Bangkok Thailand. Doctor's Thesis, Mississippi State University, 1983. 137 p. typed.

ภาคผนวก

ที่ ศธ 0806/ 02712

กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

5 มีนาคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทาวิจัย

เรียน หัวหน้าสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ควายนายเทอดศักดิ์ มังตรีสรรค์ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังหาปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" มีความประสงค์ที่จะขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทาวิจัยดังกล่าว

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่า การหาปริญญานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ตามที่เห็นสมควร
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประจวบ วัจนะรัตน์

(นายประจวบ วัจนะรัตน์)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมโรงเรียน

โทร. 2822636

ภาควิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

6 มีนาคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทบทวนแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายเทอดศักดิ์ มังศรีสรรค์ นิสิตปริญญาโทวิชาเอก
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กำลังทำการวิจัย
เรื่อง "ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจําการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
ศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"
เพื่อเขียนวิทยานิพนธ์ การวิจัยเรื่องนี้นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของ
ข้าพเจ้าแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาดัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการนำผลการ
วิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กด้วย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดทบทวนแบบสอบถามที่ส่ง
มาพร้อมกันนี้แล้วส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในวันที่ 16 มีนาคม 2527 ด้วย
ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเทอดศักดิ์ มังศรีสรรค์)

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัว

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓/ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งใด

1. () ครูใหญ่
2. () อาจารย์ใหญ่

2. อายุของท่าน

1. () 30 ปี หรือ น้อยกว่า
2. () 31 – 40 ปี
3. () 41 ปี หรือ มากกว่า

3. วุฒิของท่าน

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. () ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
3. () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (นับปัจจุบันเป็น 1 ปี)

1. () 5 ปี หรือ ต่ำกว่า
2. () 6 – 9 ปี
3. () 10 ปี หรือ มากกว่า

5. ประสบการณ์ที่ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

1. () เคยผ่านการอบรม
2. () ไม่เคยผ่านการอบรม

6. ที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

1. () ภาคกลาง
2. () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานนี้จำนวนห้องเรียน.....ห้อง

ตอนที่ 2 : ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของท่านแต่ละข้ออยู่ในระดับใด และโปรดหาเครื่องหมายลงในช่องระดับความต้องการโดยปฏิบัติดังนี้

ขอที่ท่านเห็นว่าต้องการมากที่สุด ให้หาเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากที่สุด

ขอที่ท่านเห็นว่าต้องการมาก ให้หาเครื่องหมาย ✓ ในช่องมาก

ขอที่ท่านเห็นว่าต้องการปานกลาง ให้หาเครื่องหมาย ✓ ในช่องปานกลาง

ขอที่ท่านเห็นว่าต้องการน้อย ให้หาเครื่องหมาย ✓ ในช่องน้อย

ขอที่ท่านเห็นว่าต้องการน้อยที่สุด ให้หาเครื่องหมาย ✓ ในช่องน้อยที่สุด

คำถาม ในฐานะที่ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ท่านมีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้ด้านการจัดการ</u>					
1.	ความรู้ในเรื่องระเบียบการเงินและการบัญชี ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร.....					
2.	หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารใน เรื่องการเงินและพัสดุ.....					
3.	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการเงินและ พัสดุ.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ความรู้ในเรื่องระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน.....					
5.	การควบคุม การตรวจสอบและการรายงานเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์.....					
6.	การอ่านรูปแบบรายการก่อสร้าง.....					
7.	การขออนุมัติเกี่ยวกับการจ้างและการทำสัญญาการก่อสร้าง.....					
8.	การควบคุมและการตรวจรับงานก่อสร้าง.....					
9.	การจัดระบบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เกิดความคล่องตัว.....					
10.	การจัดหางบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน					
11.	ความรู้ในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ.....					
12.	ระเบียบวินัยของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ.....					
13.	เทคนิคในการสืบสวน - สอบสวนเมื่อข้าราชการครูและลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย.....					
14.	กฎหมายการศึกษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร.....					
15.	หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความถี่ของการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้ด้านการเป็นผู้นำ</u>					
1.	การนำทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน.....					
2.	หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป.....					
3.	เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้แก่องค์กรไทยกับปัญญา.....					
4.	การแก้ปัญหาความขัดแย้ง.....					
5.	การเสริมสร้างกำลังใจให้แก่องค์กรงาน.....					
6.	ศิลปการให้คนให้เหมาะสมกับงาน.....					
7.	การสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน.....					
8.	หลักการพูดสำหรับนักบริหาร ..					
9.	เทคนิคในการเป็นประธานในโอกาสต่าง ๆ ..					
10.	จิตวิทยาในการบริหารงาน.....					
11.	การใช้หลักกรรมในการปกครองคน.....					
12.	เทคนิคการเผชิญและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า.....					
13.	หลักการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการ ..					
14.	การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่.....					
15.	เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำในชุมชน.....					
	<u>ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร</u>					
1.	ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการพัฒนาโรงเรียน.....					
2.	การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น MBO, QC					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	การกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน.....					
4.	การจัดหน่วยงานภายในของโรงเรียน.....					
5.	การควบคุมและประเมินผลงาน.....					
6.	การวางแผนและการจัดกาถึงคนในโรงเรียน.....					
7.	เทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน.....					
8.	การหาแผนปฏิบัติงานประจำปีและการจัดหาปฏิทิน ปฏิบัติงานของโรงเรียน.....					
9.	หลักในการวางแผนงาน โครงการเพื่อคาน งานในโรงเรียน.....					
10.	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน.....					
11.	การจัดบริการแนะแนว.....					
12.	การจัดบริการคานสวัสดิการและสุขภาพอนามัยใน โรงเรียน.....					
13.	การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนเช่น คาน การศึกษา คานสนทนาการ.....					
14.	การพัฒนาการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงาน ภายในโรงเรียน.....					
15.	ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของทาง ราชการในระดับต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ความรู้ความหลักสูตรการเรียนการสอน</u>					
1.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ. 2521 และ พ.ศ. 2524.....					
2.	การพัฒนากระบวนการวัดผลให้โดยลดยิ่งขึ้น.....					
3.	การประเมินผลการเรียน.....					
4.	การปรับปรุงและพัฒนางานทะเบียนและวัดผล.....					
5.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดประสงค์การเรียนรู และจุดประสงค์รายวิชา.....					
6.	เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ.....					
7.	การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
8.	การวางแผนและการประเมินผลโครงการสอน.....					
9.	การจัดการสอนซ่อมเสริม.....					
10.	การนิเทศภายในโรงเรียน.....					
11.	การกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ทันต่อการพัฒนาทางด้านการศึกษสมัยใหม่.....					
12.	การจัดหาตำราเรียนการสอนเพื่อใช้บุคลากร อาคาร และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม.....					
13.	การแก้ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนครู และการจัดครูเขาสอน.....					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน.....					
15.	เทคนิคการจัดแผนการเรียน.....					

เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ กรุณาพิมพ์แบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
โดยด่วน ขอขอบพระคุณอย่างสูง