

ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

22 ต.ค. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

มาสเตอร์ ผดุงรส

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

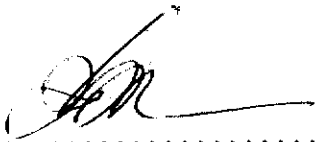
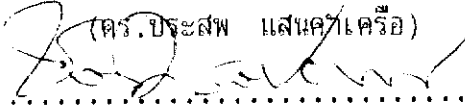
มีนาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


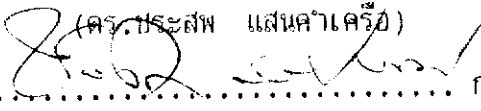
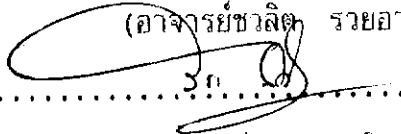
B 19269

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้


คณะกรรมการควบคุม


..... ประธาน
(ดร. ประสพ แสนคำเครือ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชวลิต รวยอาชีพ)

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(ดร. ประสพ แสนคำเครือ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชวลิต รวยอาชีพ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร. วีระ สุกากิจ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ .. 5 .. เดือน .. มิถุนายน .. พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายสุธน จุลโมกษ์ ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นายจักรกฤษณ์ อีระอรุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย นางสาวประคอง ถนัดงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ รองศาสตราจารย์ ทวีบุรณ์ หอมเย็น อาจารย์ในภาควิชาบริหารการศึกษา และ ดร.วิไล ทองแผ่ ศึกษาบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 6 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ นายสม มั่งคั่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุธีวิทยา จังหวัดสระบุรี และ นายชาตชัย ทิพนนคร ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรพการแจ่มใสวิทยา 1 จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือ ทั้งยังอำนวยความสะดวกในการทดลองเครื่องมือ และเป็นผู้ให้กำลังใจ ให้ความรักและความห่วงใยอยู่ตลอดเวลา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 เพื่อนครูโรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์ ทุกคนที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี จนทำให้ผลการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

มาฆะ ผดุงรส

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	8
	ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	10
	ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร	11
	หลักในการพัฒนาบุคลากร	13
	กิจกรรมที่ใช้พัฒนาบุคลากร	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	งานวิจัยในประเทศ	17
	งานวิจัยต่างประเทศ	18
	ความรู้ ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่สนับสนุนสมมุติฐาน	19
	สมมุติฐานในการวิจัย	21
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	22
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	24

การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การจัดกระทำข้อมูล	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
ความหมายของการศึกษาค้นคว้า	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	88
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ	23
2 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับคืน จำแนกตาม สถานภาพของผู้ตอบ	26
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในเขตเทศบาลและนอก เขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน	29
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในเขตเทศบาลและนอก เขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	31
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในเขตเทศบาลและนอก เขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	36
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในเขตเทศบาลและนอก เขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและ คูงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	40
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในเขตเทศบาลและนอก เขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงาน ทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	45
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครูในหมวดวิชาสามัญและ การงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	50

9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญและ การงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จําแนกเป็นรายข้อ	52
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญและ การงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรม ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จําแนกเป็นรายข้อ	57
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญและ การงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จําแนกเป็นรายข้อ	61
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญและ การงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงาน ทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จําแนกเป็นรายข้อ	66
13	เปรียบเทียบทักษะระหว่างครูในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 ด้าน	72
14	เปรียบเทียบทักษะระหว่างครูในหมวดวิชาสามัญและการงาน-อาชีพ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 ด้าน	73
15	ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จําแนกเป็น 4 ด้าน	74
16	ค่าอำนาจจําแนกของแบบสอบถามทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	129

บทนำ

การศึกษาหมายถึงการดำเนินการด้วยกระบวนการทุกชนิดที่จะทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ พัฒนาเจตคติและพัฒนาพฤติกรรมอย่างอื่น ที่จัดเป็นค่านิยมหรือคุณธรรมที่จะเป็นผลดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก (Good, 1959 : 191) และการศึกษาในปัจจุบันมิใช่มุ่งเพียงเพื่อเลือกเห็นเฉพาะคนเก่งเพื่อการใดการหนึ่ง แต่ยังเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินไปในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 4) เมื่อเป็นเช่นนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางการศึกษาที่มีหลายฝ่ายหลายหน้าที่เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ (กัญญา สาธิต, 2517 : 187) ซึ่งเป้าหมายทั่ว ๆ ไปของการบริหารการศึกษาก็คือ การประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องนั่นคือ ผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น กำลังคน งบประมาณ เครื่องอำนวยความสะดวกและแผนเพื่อดำเนินงานสถาบันการศึกษาและในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเปรียบเสมือนเส้นเลือดของสถาบันเลยทีเดียว (ชาอุทัย อาจิสมาจาร, 2527 : 41) ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตามก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร (บัณฑิตย์ อินทรจีน, 2526 : 51) และเมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ (สวาท หลายแก้ว และคนอื่น ๆ, 2522 : 159)

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นเรื่องของการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงาน
 ของบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 250) ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้
 ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ
 เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 193) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึง
 ต้องกระทำเป็นต่อ เนื่องอย่างไม่มีความจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้บริหารให้
 มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
 ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน
 โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ใน
 เรื่องของการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย (พนัส ทันทาคินทร์. 2530 : 31) อีกประการ
 หนึ่ง ครูในองค์กรใด ๆ เมื่อทำงานจนเจือสม่อย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เจือชอย่างยิ่ง
 วิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นคนล้าสมัยไปในที่สุด ประสบการณ์ที่
 ได้รับการถ่ายทอดมาแต่เดิมเพียงอย่างเดียวนั้นน่าจะจะไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่มีความเจริญ
 ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว ประหยัดทั้งกำลังคน เงิน และวัสดุจึงมี
 ความจำเป็นที่จะต้องนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาคือความซ้ำซ้อนขององค์กรหรือหน่วยงาน
 การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (นพพงษ์ บุณจิตราคุลย์.
 2525 : 210) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการเพิ่มความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่
 การงานเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้เป็นไปในทางที่ต้องการ โดยการนำความรู้ใหม่ ๆ ไป
 เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในปัจจุบันและอนาคต (เสนาะ ดีเยาว์.
 2529 : 90) และในการพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำได้โดยการบำรุงรักษาให้บุคลากรมี
 ความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้การอบรม
 การให้การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและการให้ข่าวสารความรู้ ในการพัฒนาครูผู้สอนนั้นมุ่งพัฒนา
 ด้านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและ
 พัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมุ่งให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของคนให้สูงขึ้นด้วยการสร้าง
 ผลงานของตนเอง

เมื่อบุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานใดก็ตามปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง มักจะพ่ายอ่อน
 สมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ถ้าขาด
 ความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาค่าคุณภาพ จำเป็นต้องมี

การอบรมเพื่อพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานควนิช, 2525 : 52) และในโอกาสที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ตำแหน่งหน้าที่ การบรรจุครูใหม่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ในด้านการเรียนการสอนซึ่งครูต้องรู้และทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นเหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาครูของตนเองอยู่เสมอ (ภิญโญ สาธร, 2523 : 302) โดยมุ่งให้ครูเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติตลอดทั้งจรรยาบรรณของการเป็นครู (ประสิทธิ์ นิมจินดา, 2530 : 20) เป็นที่น่าสังเกตว่าวิธีการพัฒนาครูมีหลายวิธีแล้วแต่ผู้บริหารจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสมและความต้องการของครูเป็นสำคัญ (บัณฑิตย์ อินทรจีน, 2526 : 55) ในโอกาสที่มีเวลาอันสั้น และต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถในเรื่องหนึ่งใดโดยเฉพาะ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 90) แนะนำว่าน่าจะใช้วิธีการอบรมในการพัฒนาครู ซึ่งอาจจัดในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ในกรณีที่ต้องใช้ระยะเวลายาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และวุฒิก็ต้องใช้วิธีส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ อบรม หรือศึกษาคูณานเพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรง เพื่อจะนำเอาสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนานั้น กิติมา ปรีดีศิลป์ (2529 : 149) ให้แนวคิดว่าควรใช้วิธีการประชุมชี้แจง การนิเทศ การมอบหมายงาน การจัดทำเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่และโยกย้ายจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากกิจกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พันส์ ทันทาคินทร์ (2526 : 139 - 151) ยังได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาครูไว้ดังนี้ คือ กิจกรรมที่บุคคลอาจทำตามลำพัง ได้แก่ การอ่านหรือแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านอาชีพและวิชาการ รวมทั้งการเขียนตำรา การทดลองและการวิจัย และการติดตามความเจริญของตัวเอง เป็นต้น ส่วนอีกกิจกรรมหนึ่งเป็นกิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การบรรยายหรือการอภิปรายโดยวิทยากร และการให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา เช่น การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ส่วน ภิรพล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 317) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธีด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การสอนงาน การส่งไปศึกษาคูณาน มอบอำนาจในการปฏิบัติงานและการให้รักษาการแทน

เมื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูจากผลการวิจัยของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ซึ่งวิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศ พอสรุปัญหาการพัฒนาครูได้ดังนี้ คือ ขาดเงินงบประมาณ

ขาดสถานที่อบรมที่เหมาะสม ขาดวิทยากรที่มีความรู้ที่เหมาะสม และขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น (กรมสามัญศึกษา, 2525 : 13) ส่วนผลการวิจัยของ เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล (2523 : 53) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่างานที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดคือการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ส่วนงานที่ปฏิบัติน้อยคือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษในโรงเรียน นอกจากนี้ สงวน อินตะจวง (2529 : 51) ได้วิจัยเรื่องความต้องการและปัญหาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดแพร่ พบว่าปัญหาในการศึกษาต่อ ปัญหาในการเชิญวิทยากรมาอบรม ปัญหาในการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัญหาจัดคู่มือการปฏิบัติงาน และปัญหาการอบรมครู ตลอดจนปัญหาด้านงบประมาณและอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพในทุก ๆ งานนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทั้งยังมองเห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรนั้นวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้อาจได้ผลไม่เหมือนกันในสถานที่ที่ต่างกัน และการแสดงออกทางด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันด้วย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยต้องการจะศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผู้รู้และนักวิชาการ ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นโดยจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในโรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้แก่ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงทัศนะของครูมัธยมศึกษาว่ามีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าเป็นอย่างไร ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนในการที่จะพัฒนาตนเอง อันจะเป็นผลให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครู ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการปรับปรุง การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวางแผน เพื่อดำเนินการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่การงานของตัวบุคลากรเองด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทัศนคติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงในด้านต่อไปนี้
 - 1.1 การให้ข่าวสารความรู้
 - 1.2 การให้การฝึกอบรม
 - 1.3 การให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน
 - 1.4 การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2537 จาก 29 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,460 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่กล่าวใน 2.1 ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 306 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนต่าง ๆ จำนวนเป็น

3.1.1 ที่ตั้งโรงเรียน

3.1.1.1 ในเขตเทศบาล

3.1.1.2 นอกเขตเทศบาล

3.1.2 หมวดวิชาที่สอน

3.1.2.1 วิชาสามัญ

3.1.2.2 วิชาการงาน-อาชีพ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น

3.2.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้

3.2.2 ด้านการให้การฝึกอบรม

3.2.3 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

3.2.4 ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การศึกษาแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

2. ที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง เขตหรืออาณาบริเวณที่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งอยู่ ซึ่งแยกตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2522 ดังนี้คือ

2.1 โรงเรียนในเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 โรงเรียนนอกเขตเทศบาล หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ปรากฏใน จ. 18 ของปีการศึกษา 2537 โดยแยกเป็น

3.1 ครูหมวดวิชาสามัญ หมายถึง ครูที่สอนในหมวดวิชาทั่วไป ได้แก่ หมวดวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา พละนาฏย และหมวดวิชา ศิลปศึกษา

3.2 ครูหมวดวิชาการงาน - อาชีพ หมายถึง ครูที่สอนวิชาที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ได้แก่ หมวดวิชาการงาน - อาชีพ การงานและพื้นฐานอาชีพ และหมวดวิชาอาชีพ

4. ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นหรือการตกลงใจ ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็น

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหารในการพัฒนา ความรู้และความสามารถของคณะครูในโรงเรียน ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

5.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ หมายถึง วิธีการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ ให้ครูได้ทราบ

5.2 ด้านการให้การฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการฝึกอบรมในลักษณะ ต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการจัดขึ้นภายในโรงเรียน

5.3 การให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน หมายถึง การสนับสนุนและ การอนุญาตให้ครูเข้ารับการอบรมภายนอกโรงเรียน ลาศึกษาต่อเต็มเวลา ลาศึกษาต่อโดยใช้ เวลาราชการบางส่วน ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และ ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

5.4 การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ หมายถึง วิธีการ และการ สนับสนุนให้ครูผลิตหรือเขียนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทาง วิชาการ ตำรา งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าทางวิชาการ หรือผลงานที่เป็น นวัตกรรม ซึ่งผลงานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยตรง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งหัวข้อ เรื่องตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร
4. หลักในการพัฒนาบุคลากร
5. กิจกรรมที่ใช้พัฒนาบุคลากร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. ความรู้ ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่สนับสนุนสมมุติฐาน

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ต่าง ๆ ดังนี้
สมาน รังสิโยภุชงค์ (2524 : 73) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เอกชัย กิสุพันธ์ (2527 : 126) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น

ส่วนบัณฑิตย อิงทรซัน (2526 : 51) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน รักงาน และรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น ในความคิดเห็นของ ออร์ลิช (Orlich. 1989 : 1) ได้ให้ทัศนะว่าการ

พัฒนาบุคลากรนั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานและจำเป็นของการเตรียม ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องในขณะที่เขาปฏิบัติหน้าที่การงานของเขา และ เซฟาร์ธ (Seyfarth. 1991 : 199) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คือ การจัดรูปแบบกิจกรรมเพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเข้าใจของครูและบุคคลอื่น ๆ ในทางที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและการพัฒนา ทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมในห้องเรียน หรือเพื่อดำเนินตามกฎระเบียบและนโยบายของสถาบันนั้น ๆ

พินส์ ทันทาคินทร์ (2526 : 130) ได้ให้ความเห็นว่า นอกจากคำว่าพัฒนาบุคลากรแล้วเรายังใช้คำอีก 2 คำที่มีความหมายเดียวกันกับการพัฒนาบุคลากร คือ คำว่า การฝึกฝนหรือการฝึกอบรม (Training) และอีกคำหนึ่งคือการให้การศึกษา (Education) การฝึกฝนนั้นจะเน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษานั้นจะพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ดี

ส่วน เอกชัย กีสุพันธ์ (2527 : 126) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น ในตนเองเดียวกัน เมธี บิลันธนานนท์ (2523 : 148) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีการที่เพิ่มทักษะและการใช้ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถเพื่อที่จะได้พิจารณาตนเองและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้น นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 42) ได้ให้คำจำกัดความว่าการพัฒนาบุคลากรคือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะผสมผสานความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลตลอดจนการสำรวจความต้องการสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของตน ทั้งนี้โดยพิจารณาเงื่อนไขของสถาบันหรือหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ แฮร์ริส (Harris. 1981 : 1) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า "พัฒนาบุคลากร" หมายถึง การที่บุคลากรได้รับประโยชน์จากการที่ได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองขณะปฏิบัติหน้าที่การงานอยู่

จากแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวมาแล้วนั้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการฝึกอบรมนั้น น่าจะหมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และความศรัทธาเริ่มในการทำงานให้กับบุคลากร
 ในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ตนปฏิบัติอยู่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 ของบุคลากรเอง เป็นสำคัญ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งมีความสำคัญ
 เป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของ
 บุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 ในการสรรหาและเลือกสรรคน แม้จะได้คนมีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็หายุดลงไป
 นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิทยาการ และเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้งซึ่งจำเป็นต้องนำ
 มาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์
 สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ (อุทัย หิรัญไค.
 2531 : 109) และเซฟาส (Seyfath. 1991 : 182) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนา
 บุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการกระทำเพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคน
 และยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการว่า เพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคย
 เรียนรู้ และลืมไปแล้ว และกิจกรรมเหล่านี้มีจุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่าง ๆ ของ
 บุคลากรไม่ให้แยลงไปกว่าเดิม และเพื่อจะให้คนดำเนินชีวิตได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง
 ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และยิ่งในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ด้านฟิสิกส์ เคมี
 คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครู
 พ่อ ๆ กับก่อให้เกิดปัญหาในด้านโปรแกรมการศึกษาทั้งหมดด้วย ความเจริญก้าวหน้าทาง
 จิตวิทยาการ เรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญของงาน และพัฒนาการของมนุษย์ รวมทั้ง
 วิธีสอนต่าง ๆ และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหล่านี้ก่อให้เกิดความต้องการที่จะ
 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องไป (เมธี บิลินธนานนท์. 2523 : 150) และความจำเป็น
 อีกประการหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาชีพครูนั้นก็คือการที่จะต้อง
 ตามให้ทันเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู
 อาชีพครูนั้นจะหยุดนิ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะ
 ให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญของโลก ครูต้องติดตามความเจริญ

ก้าวหน้าเหล่านี้ย่อมอยู่เสมอเพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอเช่นกัน และเพื่อให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียนนั้น ๆ ได้อย่างที่กล่าวไว้ข้างต้นจึงจำเป็นต้องให้มีการศึกษาหรือการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานโดยไม่มีทางหลีกเลี่ยง (พนัส หันนาคินทร์, 2524 : 88)

นอกจากนี้แล้วในการดำเนินกิจการใด ๆ รวมทั้งการให้บริการสาธารณะของรัฐนั้นจะบรรลุผลสำเร็จลงด้วยดีจะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่ทำตลอดจนมีความสนิทในความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน และประเทศชาติเป็นสำคัญ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติเช่นนั้นได้ก็ด้วยการให้การศึกษา โดยการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานคุ้นเคยต่องานรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนมีเจตคติที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในขณะเดียวกันก็มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารงานได้ (ชลิดา ศรีมณี และทูนศรี สงวนชีพ, 2535 : 169)

เราจะเห็นได้ว่าบุคคลนี้แม้ความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะสังคมและบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางสังคมผู้ที่ต้องนำเอาความรู้ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทางวัตถุ เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ มาถ่ายทอดให้กับสังคมนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ความสนใจต่อครูและหาวิธีการในการพัฒนาครู ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนารายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ เพื่อให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในอันที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน และของตนเองต่อไป

ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

บัณฑิตย์ อินทรชั้น (2526 : 52 - 53) ได้เสนอความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ
 - 1.1 เพื่อสนองความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่
 - 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีและถูกต้องทันสมัย

1.3 เพื่อฝึกฝนบุคคลหรือเตรียมเจ้าหน้าที่ไว้สำหรับการขยายงานในอนาคต

1.4 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล

2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ

2.3 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2.4 เพื่อทำความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.5 เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 8 - 9) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่า

1. เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เข้าใจกฎข้อบังคับ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ
5. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 181 - 182) ได้ระบุถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

8. เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
 9. เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ
- ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่
1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
 2. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
 3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองการปฏิบัติ
 4. เพื่อฝึกฝนในการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
 5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
 6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
 8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
 9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

หลักในการพัฒนาบุคลากร

พินัส ทันนาคินทร์ (2526 : 135) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตายและเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่

แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น

5. ระบบโรงเรียนถือว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว

เมธี บิลันธานนท์ (2523 : 151) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครูไว้ อีกแง่หนึ่งดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับสมาชิกของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคล
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับการบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องให้มืออยู่ตลอดเวลา
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
4. การพัฒนาบุคลากรจัดขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
5. โรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องมีมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรถึงคน เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ และบุคคลที่สรรหาใหม่

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

1. ครูทุกคน ทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องการโครงการพัฒนาบุคลากร
2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้ครูได้มีโอกาสในการปรับปรุงตนเองอย่างเพียงพอ
3. การวางโครงการในการพัฒนาครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

อัลฟอนโซ และคนอื่น ๆ (Alfonso and others. 1975 : 400) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคคลอย่างมืออาชีพ

ดังนั้นก่อนที่ผู้บริหารจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรน่าจะนึกถึงหลักการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีระบบที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งจะต้องมีกิจกรรมในการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเอง ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะบรรลุผลดีได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถที่แท้จริง

กิจกรรมที่ใช้พัฒนาบุคลากร

พินัส หันนาคินท์ (2526 : 139 - 151) ได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท และแต่ละประเภทก็มีกิจกรรมสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง

- 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น
- 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ รวมทั้งการเขียน

ตำรา

- 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง
- 1.4 การทดลองและวิจัย
- 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือทำงานในโรงเรียนอื่น
- 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
- 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน
- 1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
- 1.9 การติดตามความเจริญของตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ

- 2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร
- 2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและแนวทาง

แก้ปัญหา เช่น การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดครูในรูปแบบการ การสาธิต การนิเทศ ฯลฯ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (พ2527 : 127 - 131) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ การฝึกอบรม การฝึกงาน การศึกษาต่อ การนิเทศงาน การบรมนิเทศและการดูงาน

ส่วนภริพล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 317) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งแต่ละวิธีนั้นขึ้นอยู่กับโอกาสและความพร้อมของบุคลากรในสถานที่นั้น ๆ วิธีที่อาจกระทำได้ คือ การฝึกอบรม การสอนงาน ส่งไปศึกษาดูงาน มอบอำนาจในการปฏิบัติงานและให้รักษาการแทน

สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากสถาบัน การประชุม แข่งปฏิบัติการโดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงาน การบริหารการศึกษาจัดให้ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาทางประการ
2. การศึกษาใหม่วิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาใหม่วิทยาลัยในภาค ฤดูร้อนหรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติ งานของตนเอง
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะ หรือกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาส สังเกตการสอนของกันและกันเพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราออกเผยแพร่

ไพเรส. (Pires. 1976 : 19) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารน่าจะ นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของตน คือ

1. การจัดประชุม แข่งปฏิบัติการ ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียน หรือวัน หยุดสุดสัปดาห์
2. การเยี่ยมโรงเรียน
3. การจัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่นช่วยเหลือแนะนำครูคนอื่น ๆ
4. การทำการทดลองวิจัย แข่งปฏิบัติการ
5. การจัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน
6. การจัดทำเอกสาร
7. บริการให้ค้นคว้าในห้องสมุด

ส่วน ภิญญู สาร (2517 : 446 - 447) ได้แนะนำวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 7 วิธี ดังนี้คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน
2. วิธีปฐมนิเทศ
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว

4. วิธีให้ฝึกงาน
5. วิธีอบรมระยะสั้น
6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สุวรรณ นรพัทธ์ (2524 : 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ
เป็นประจำอยู่เสมอ ส่วนงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การเชิญวิทยากรมาให้
ความรู้พิเศษแก่ครู

โอกาส โศภาะสุด (2526 : 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูที่มีต่อ
การดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ในเขตการศึกษา
6 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมส่งเสริมหรือ
พัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูง ส่วนกิจกรรมที่มีการดำเนินการ
อยู่ในระดับน้อย คือ กิจกรรมที่ต้องร่วมมือ หรือสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือชุมชนภายนอก
โรงเรียน

บุญโชติ จันทรสุพรรณ (2527 : 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนา
บุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการสังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด
ตามลำดับดังนี้ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุง
การเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย
จัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานทุกแขนงวิชา ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่คิดค้น
หรือประดิษฐ์สื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ มีการประเมินผลการปฏิบัติ
งานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการวิชาการแก่ครูในโรงเรียน
หรือกลุ่มโรงเรียน ให้จัดบริการใส่ทัศนวิสัยเพิ่มขึ้น ให้มีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

โสภณ สารธรรม (2533 : ภาคผนวก ง.) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทศวรรษครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความต้องการสูงสุดในเรื่องให้โรงเรียนจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนให้เพียงพอกับความ ต้องการ รองลงไปได้แก่ การให้โรงเรียนจัดห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครู โดยเฉพาะจัดหาตำราทางวิชาการให้เพียงพอทุกหมวดวิชา และให้โรงเรียนแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์ เรื่องราวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบโดยรวดเร็ว

งานวิจัยต่างประเทศ

คลาร์ค (Clark. 1970 : 2767 - A) ได้วิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรม ส่งเสริมครูประจำการโดยสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียนโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรม ส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วอร์เรน (सनान ทงสอน. 2533 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Warren. 1974 : 3561 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 - 9 จากทุกรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครู

ประจำการด้วย

4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
6. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

ความรู้ ทฤษฎี และผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาทัศนะของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนในเขตเทศบาล ซึ่งถือว่าเป็นเขตเมือง และครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนนอกเขตเทศบาลซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบท (เทียบฉาย กิระนันท์. 2528 : 92) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวความคิดที่เกี่ยวกับสังคมเมืองและชนบทดังนี้

สุพัศรา สุภาพ (2533 : 85 - 89) ได้แยกชุมชนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ชนบท และในเมือง ไม่ว่าจะเป็ชุมชนขนาดเล็กหรือใหญ่เพียงไร จะมีลักษณะชีวิตของชนบทอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นลักษณะของชุมชนที่อยู่โดดเดี่ยวไม่ปะปนกับชุมชนใด ชีวิตคนในเมืองและคนชนบทจึงแตกต่างกันดังนี้

ชีวิตคนในเมือง จะมีลักษณะ

1. ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
2. การอบรมสั่งสอนมีค่านิยมต่างกัน
3. มีการปกครองอย่างเป็นระเบียบ
4. ติดต่อกันตามบทบาทและสถานภาพ
5. เป็นทาสของเวลา ทำอะไรขึ้นอยู่กับเวลา
6. มีสิ่งเย้ายวนหรือล่อใจมาก
7. มีการแข่งขันมาก จึงทำให้เป็นโรคประสาท

ส่วนชีวิตคนในชนบท จะมีลักษณะดังนี้

1. ชีวิตขึ้นอยู่กับธรรมชาติ
2. มาตรฐานในการครองชีพต่ำ มีชีวิตอยู่อย่างง่าย ๆ ไม่หุงเพื่อ
3. ความเฉื่อยชามีมาก ชีวิตไม่มีการแข่งขัน
4. ความเจริญหยุดกับที่หรือไปได้ช้ามาก
5. งานขาดประสิทธิภาพ ทำงานตามอำเภอใจ

นอกจากนี้ ประดิษฐ์ วิษณฺณา (2523 : 51 - 53) ได้ให้ข้อแตกต่างระหว่างสังคมชนบทและสังคมในเมืองว่ามีความแตกต่างกันที่สำคัญ ๆ 4 ประการ คือ

ด้านประชากร ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านอาชีพและด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งทำให้เห็นว่ามีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างชนบทและในเมือง เช่น คนในชนบทมี เครื่องอำนวยความสะดวกน้อยส่วนคนในเมืองมี เครื่องอำนวยความสะดวกมาก และความเชื่อถือของคนชนบทนั้นจะเป็นแบบเก่า โบราณ เปลี่ยนแปลงยาก ส่วนคนในเมืองมีความเชื่อถือที่ทันสมัย และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่แตกต่างกันดังกล่าวมานี้ ย่อมทำให้คนในชนบทและคนในเมืองมีข้อแตกต่างกันอย่างชัดเจน

จากคำอธิบายข้างต้น เราพอจะทราบแล้วว่าสังคมในชนบทและสังคมในเมืองมีชีวิตความเป็นอยู่และลักษณะการตั้งถิ่นฐานแตกต่างกันอย่างไร

สนาน ทองสอน (2533 : 134 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ครูประถมศึกษาโรงเรียนในเมืองกับครูประถมศึกษาโรงเรียนนอกเมืองมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงและพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน

จากทฤษฎีและผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่าบุคคลที่อยู่ในสถานที่ตั้งต่างกัน คือคนที่อยู่ในเมืองซึ่งหมายถึงในเขตเทศบาล กับบุคคลที่อยู่นอกเมืองหรือนอกเขตเทศบาลจะมีความแตกต่างกันทั้งด้านสิ่งแวดล้อม อุดมปัจจัยคอ ความเชื่อและอื่น ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้มีทัศนคติในการมองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันได้ด้วย ด้วยเหตุผลนี้จึงสามารถนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนสมมุติฐานในข้อที่ 2 ที่ว่า ครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ในเรื่องความแตกต่างกันของครูสายสามัญและสายอาชีพนั้น โสภณ สารธรรม (2533 : 195) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูที่สอนในกลุ่มวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ มีความต้องการสูงสุดในเรื่องให้ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ไปปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ครูในกลุ่มวิชาการงานและอาชีพกลับมีความต้องการสูงสุดในเรื่องต้องการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะครูที่สอนในกลุ่มวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ เป็นครูที่จำเจอยู่กับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และหลักการแห่งเหตุผลซึ่งเป็นไปตามลักษณะวิชา จึงทำให้ครูเหล่านี้ต้องการกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนครูที่สอนหมวดวิชาการทำงานและอาชีพนั้น เขาได้แสดงทัศนะว่าเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะสาขาวิชา เช่น งานไฟฟ้า งานโลหะ งานเกษตร งานคหกรรม เป็นต้น ประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนมีน้อยเพราะอาจจะไม่ได้เคยผ่านกระบวนการฝึกสอนมาก่อน ทำให้ขาดหลักการและวิธีสอน ดังนั้นจึงต้องการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อที่เพื่อนครูจะได้ช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนให้ได้

นอกจากนี้ พงษ์สวัสดิ์ แพ้จ้อย (2529 : ภาคผนวก) ได้ทำการวิจัยเพื่อทราบทัศนะของครู และผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูหมวดวิชาสามัญ และครูหมวดวิชาการทำงาน-อาชีพ ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการศึกษาผลงานวิจัยข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีเหตุจูงใจให้ตั้งสมมุติฐานในข้อที่ 3 ว่า ครูที่อยู่ในหมวดวิชาสามัญ และครูที่อยู่ในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีนักการศึกษาได้แสดงทัศนะไว้ข้างต้นนั้นแล้วทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและสนใจ ทั้งยังได้แนวคิด และนำเอาข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มาตั้งเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย

1. ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในทุกด้าน
2. ครูโรงเรียนในเขตเทศบาลและครูโรงเรียนนอกเขตเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันในทุกด้าน
3. ครูในหมวดวิชาสามัญและครูในหมวดวิชาการทำงาน-อาชีพ มีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันในทุกด้าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธีการดำเนินการศึกษา ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2537 จาก 29 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,460 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแยกเป็นครูในเขตเทศบาล จำนวน 129 คน และนอกเขตเทศบาล จำนวน 177 คน และแยกเป็นครูในหมวดวิชาสามัญ จำนวน 201 คน และหมวดการงาน - อาชีพ จำนวน 105 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1. สืบจรรยาชื่อโรงเรียน และจำนวนครูจากรายงานการศึกษาของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

ได้ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลจำนวน 129 คน นอกเขตเทศบาลจำนวน 177 คน และครูในหมวดวิชาสามัญศึกษาจำนวน 201 คน และวิชาการงาน - อาชีพ จำนวน 105 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้จำนวน 306 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	หมวดวิชาสามัญ		หมวดวิชาการงาน-อาชีพ		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ในเขตเทศบาล	431	90	186	39	617	129
นอกเขตเทศบาล	529	111	314	66	843	177
รวม	960	201	500	105	1,460	306

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ โดยสอบถามทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในสภาพที่ปฏิบัติจริง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คาเนนการดังนี้

1. ศึกษา ความหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการพัฒนาบุคลากรทั้งทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการศึกษา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างคานิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3. นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างแบบสอบถามไปตรวจวัดความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

5. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสระบุรี สุพรรณบุรี และพระนครศรีอยุธยา จังหวัดละ 20 คน รวม 60 คน

5.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีการแจกแจงแบบที (t-distribution) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้ทั้งหมด 60 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 2.00 ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ 15 ข้อ

5.1.2 ด้านการให้การฝึกอบรม 15 ข้อ

5.1.3 ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน 15 ข้อ

5.1.4 ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ 15 ข้อ

5.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็น 0.98

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรถึงผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถึงผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือแนะนำตัว ไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนแล้วผู้วิจัย ไปรับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนด้วยตนเอง
4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามส่งไปทั้งหมด จำนวน 306 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.03% ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวน และค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับคืน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพของผู้ตอบ	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืน	ร้อยละ
1. ที่ตั้งของโรงเรียน			
1.1 ในเขตเทศบาล	129	129	100
1.2 นอกเขตเทศบาล	177	171	96.61
รวม	306	300	98.03
2. หมวดวิชาที่สอน			
2.1 หมวดวิชาสามัญ	201	196	97.51
2.2 หมวดวิชาการงาน-อาชีพ	105	104	99.04
รวม	306	300	98.03

การจัดกระทำข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วว่าสมบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน 300 ฉบับ มาจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามข้อ 1.1 มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติตามจุดมุ่งหมาย และสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.2 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าที่ (t - test) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS PC+ (Statistical Package for Social Science)

2.3 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.66 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อ
พฤติกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.65 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อ
พฤติกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อ
พฤติกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. วิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) (Cronbach. 1970 : 161)

1.2 หาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อโดยการแจกแจงแบบที
(t-distribution) (Edwards. 1971 : 146 - 148)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Ferguson. 1981 : 49)

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1981 : 68)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน และหมวดวิชาที่สอน ใช้

t-test (Ferguson. 1981 : 182)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลและแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลในรูปตารางแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และคูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นเป็นโดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะของครู โดยแยกเป็น

2.1 การเปรียบเทียบทักษะของครูที่อยู่ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกเป็นโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน

2.2 การเปรียบเทียบทักษะของครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญกับ วิชาการงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกเป็นโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อ และดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นเป็นโดยรวมทุกด้าน รายด้าน และรายข้อ รายละเอียดดังตาราง 3 - 12

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร	ในเขตเทศบาล N = 129		นอกเขตเทศบาล N = 171		รวม N = 300		ระดับทักษะ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านการให้ข่าวสาร ความรู้	3.32	0.76	3.31	0.68	3.31	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการให้การฝึกอบรม	2.98	0.78	3.01	0.72	3.00	0.74	ปานกลาง
3. ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน	3.02	0.83	3.03	0.75	3.03	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการส่งเสริมการ สร้างผลงานทางวิชาการ	3.22	0.77	3.19	0.73	3.20	0.74	ปานกลาง
รวม	3.13	0.73	3.14	0.66	3.14	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าการพัฒนาที่ระบุไว้โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการให้การฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่อยู่ในเขตเทศบาลกับกลุ่มที่อยู่นอกเขตเทศบาล พบว่า ทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร สอดคล้องกันคืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการให้การฝึกอบรม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล N = 129			นอกเขตเทศบาล N = 171			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
	<u>ด้านการให้ข่าวสาร ความรู้</u>									
1	ผู้บริหารและครูร่วมกัน วางแผนในการดำเนินการ เรื่องการให้ ข่าวสารความรู้	3.29	0.95	ปาน กลาง	3.26	0.86	ปาน กลาง	3.28	0.90	ปาน กลาง
2	มีนโยบายในการให้ ข่าวสารความรู้แก่ครู	3.45	0.92	ปาน กลาง	3.41	0.84	ปาน กลาง	3.43	0.88	ปาน กลาง
3	ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วย กันหาข่าวสารหรือ ความรู้ต่าง ๆ มาติด ป้ายนิเทศ	3.19	1.02	ปาน กลาง	3.16	0.94	ปาน กลาง	3.18	0.98	ปาน กลาง
4	มีการแจ้งข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิ์ประโยชน์ ให้แก่คณะครู ได้รับ ทราบ โดยทั่วถึง	3.49	1.06	ปาน กลาง	3.54	0.93	ปาน กลาง	3.52	0.99	ปาน กลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
5	มีการประชุมชี้แจงเพื่อ แจ้งข่าวสารข้อมูล ต่าง ๆ แก่คณะครู อย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.91	ปาน กลาง	3.61	0.92	ปาน กลาง	3.57	0.95	ปาน กลาง
6	การแจ้งข่าวสารข้อมูล ที่เป็นความรู้ กฏ ระเบียบต่าง ๆ นั้นมี การแจ้งเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.59	0.88	ปาน กลาง	3.61	0.92	ปาน กลาง	3.60	0.90	ปาน กลาง
7	ควบคุมดูแลให้การแจ้ง ข่าวสารข้อมูล ความรู้ และการจัดส่งเอกสาร ต่าง ๆ ให้แก่คณะครูนั้น ดำเนินการอย่าง รวดเร็วและทันต่อ เหตุการณ์	3.25	0.98	ปาน กลาง	3.28	0.92	ปาน กลาง	3.27	0.95	ปาน กลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ
8	สนับสนุนให้มีการจัดหา หรือจัดหาเอกสารทาง วิชาการไว้ให้ครูได้ใช้ ศึกษา หรือนำไป ประกอบการเรียน การสอน	3.39	1.04	ปาน กลาง	3.41	0.94	ปาน กลาง	3.40	0.99	ปาน กลาง
9	ดำเนินการให้มีการจัด ป้ายนิเทศเพื่อแจ้ง ข่าวสารข้อมูลและ ความรู้ต่าง ๆ แก่ คณะครู	3.31	0.91	ปาน กลาง	3.39	0.81	ปาน กลาง	3.35	0.87	ปาน กลาง
10	วิธีการให้ข่าวสาร ความรู้แก่ครูนั้น เหมาะสมและน่าสนใจ	3.22	0.95	ปาน กลาง	3.15	0.80	ปาน กลาง	3.18	0.87	ปาน กลาง
11	จัดให้มีระบบการสื่อสาร ที่ทำให้ครูได้รับทราบ ข่าวสารข้อมูลอย่าง สะดวกและรวดเร็ว	3.26	0.92	ปาน กลาง	3.15	0.85	ปาน กลาง	3.20	0.88	ปาน กลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
12	จัดให้มีศูนย์วิชาการหรือ แหล่งศึกษาค้นคว้าของ ครูอย่างเป็นสัดส่วน	2.98	0.96	ปาน กลาง	2.88	0.93	ปาน กลาง	2.92	0.94	ปาน กลาง
13	ส่งเสริมให้ครูนำเอา ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้าน การเรียนการสอนและ การปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น	3.36	0.87	ปาน กลาง	3.27	0.92	ปาน กลาง	3.31	0.90	ปาน กลาง
14	มีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนโครงการให้ ข่าวสารความรู้อย่าง เพียงพอ	3.01	0.89	ปาน กลาง	2.97	0.80	ปาน กลาง	2.99	0.84	ปาน กลาง
15	ส่งเสริมให้มีโครงการ/ งานสารสนเทศใน โรงเรียน	3.43	0.88	ปาน กลาง	3.53	0.90	ปาน กลาง	3.49	0.89	ปาน กลาง
	รวม	3.32	0.76	ปาน กลาง	3.31	0.68	ปาน กลาง	3.31	0.74	ปาน กลาง

เมื่อพิจารณาครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลแล้ว ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้น มีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้รับทราบโดยทั่วถึง ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วยกันหาข่าวสารหรือความรู้ต่าง ๆ มาติดป้ายนิเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้เพียงพอ และจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ การแจ้งข่าวสารที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้รับทราบโดยทั่วถึง ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีระบบสื่อสารที่ทำให้ครูได้รับทราบข่าวสารข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้เพียงพอ และจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล N = 129			นอกเขตเทศบาล N = 171			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
	ด้านการให้การฝึกอบรม									
16	มีการสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรม	2.96	0.99	ปาน กลาง	3.14	1.01	ปาน กลาง	3.06	1.00	ปาน กลาง
17	จัดให้มีคณะกรรมการ ดำเนินการเกี่ยวกับ เรื่องการฝึกอบรมโดย เฉพาะ	2.86	0.97	ปาน กลาง	2.84	0.93	ปาน กลาง	2.85	0.95	ปาน กลาง
18	มีการนำผลการฝึกอบรม ของหน่วยงานอื่นมา ศึกษา เพื่อกำหนดวิธี การอบรมของตนเอง	2.81	0.97	ปาน กลาง	2.79	0.82	ปาน กลาง	2.80	0.88	ปาน กลาง
19	มีการจัดสรรงบประมาณ ในการฝึกอบรมไว้ อย่างเพียงพอ	2.96	0.99	ปาน กลาง	2.88	0.99	ปาน กลาง	2.91	0.99	ปาน กลาง
20	มีการจัดหาแหล่งเงินทุน สนับสนุนการฝึกอบรม ไว้ล่วงหน้า	2.67	0.94	ปาน กลาง	2.54	0.93	ปาน กลาง	2.60	0.94	ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
21	ให้ข้อเสนอแนะในการ จัดทำหลักสูตรในการ ฝึกอบรมนั้นให้สอดคล้อง กับความต้องการของครู	2.96	0.95	ปาน กลาง	2.92	0.93	ปาน กลาง	2.94	0.94	ปาน กลาง
22	มีการเชิญวิทยากรจาก หน่วยงานอื่นมาให้ ความรู้แก่คณะครู	2.97	1.00	ปาน กลาง	3.02	1.05	ปาน กลาง	3.00	1.03	ปาน กลาง
23	จัดการฝึกอบรมโดยให้ ครูลงมือปฏิบัติจริง	2.98	0.96	ปาน กลาง	3.00	0.97	ปาน กลาง	2.99	0.96	ปาน กลาง
24	จัดให้มีการประชุม สัมมนาอย่างเป็น ทางการอยู่เป็นประจำ	2.87	0.97	ปาน กลาง	2.99	0.95	ปาน กลาง	2.94	0.96	ปาน กลาง
25	จัดระยะเวลาในการฝึก อบรมได้อย่างเหมาะสม	2.98	0.81	ปาน กลาง	2.99	0.80	ปาน กลาง	2.98	0.83	ปาน กลาง
26	จัดบริการสถานที่ในการ ฝึกอบรมได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.15	0.91	ปาน กลาง	3.20	0.87	ปาน กลาง	3.18	0.89	ปาน กลาง
27	อำนวยความสะดวก ในการดำเนินการฝึก อบรมเป็นอย่างดี	3.18	0.88	ปาน กลาง	3.28	0.90	ปาน กลาง	3.24	0.89	ปาน กลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ
28	ส่งเสริมให้ครูนำผล การอบรมไปใช้ในการ พัฒนางาน	3.24	0.91	ปาน กลาง	3.37	0.87	ปาน กลาง	3.32	0.89	ปาน กลาง
29	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ ครูที่รับการอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	3.06	0.92	ปาน กลาง	3.15	0.93	ปาน กลาง	3.11	0.93	ปาน กลาง
30	มีการประเมินผลการ อบรมและมีการติดตาม ผลอย่างมีระบบ	3.11	0.97	ปาน กลาง	3.08	0.91	ปาน กลาง	3.09	0.93	ปาน กลาง
	รวม	2.98	0.78	ปาน กลาง	3.01	0.72	ปาน กลาง	3.00	0.74	ปาน กลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าครูมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรม
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการ
พัฒนางาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และจัดบริการสถานที่
ในการฝึกอบรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ส่วนทัศนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่

จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะมีการนำผลการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดวิธีการอบรมของตนเอง และมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลแล้ว ปรากฏว่าครูทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ ส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนางาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และจัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ส่วนทัศนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับได้แก่ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ มีการนำผลการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดวิธีการอบรมของตนเอง และมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล N = 129			นอกเขตเทศบาล N = 171			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
	<u>ด้านการให้ใบอบรม</u> <u>ศึกษาต่อและดูงาน</u>									
31	จัดให้มีโครงการ สนับสนุนให้ครูไปรับการ อบรมและ ไปดูงานไว้ อย่างชัดเจน	3.14	1.00	ปาน กลาง	3.15	1.01	ปาน กลาง	3.15	1.01	ปาน กลาง
32	มีการวางแผนปฏิบัติ ในการส่งครูไปรับการ อบรมและดูงานไว้อย่าง ชัดเจน	3.05	0.97	ปาน กลาง	3.06	0.97	ปาน กลาง	3.06	0.97	ปาน กลาง
33	มีการประชุมชี้แจงให้ครู ทราบถึงนโยบาย และ จุดประสงค์ของการไป อบรมและดูงาน	3.00	0.90	ปาน กลาง	3.03	0.94	ปาน กลาง	3.02	0.92	ปาน กลาง
34	มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการไป อบรมและดูงานไว้อย่าง เพียงพอ	2.88	0.97	ปาน กลาง	2.90	0.92	ปาน กลาง	2.89	0.97	ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
35	มีการจัดตั้งกรรมการ ดำเนินการกลั่นกรอง เกี่ยวกับการคัดเลือกครู ไปอบรม ศึกษาต่อ และ ดูงาน	2.75	0.98	ปาน กลาง	2.73	0.97	ปาน กลาง	2.74	0.98	ปาน กลาง
36	มีการพิจารณาคัดเลือก ผู้ที่จะไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงานอย่างมี หลักเกณฑ์และเป็นธรรม	2.94	1.00	ปาน กลาง	2.97	0.96	ปาน กลาง	2.96	0.98	ปาน กลาง
37	มีการวางแผนจัดกำลัง คน เพื่อปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้ไปอบรม หรือ ไปดูงาน ไว้อย่างดี	2.89	1.04	ปาน กลาง	2.89	0.97	ปาน กลาง	2.89	1.00	ปาน กลาง
38	มีการแจ้งข่าวสาร เกี่ยวกับเรื่องการไป อบรมและศึกษาต่ออย่าง รวดเร็ว และทันต่อ เหตุการณ์	3.05	1.04	ปาน กลาง	2.97	0.97	ปาน กลาง	3.01	1.00	ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
39	จัดให้ครูได้มีโอกาสไป ดูงานโรงเรียนอื่นที่มี ผลงานดีเด่น	3.19	0.97	ปาน กลาง	3.12	1.08	ปาน กลาง	3.15	1.03	ปาน กลาง
40	มีการจัดให้ครูไป ทัศนศึกษา เยี่ยมชม สถานที่สำคัญและไป ดูงานในหน่วยงานอื่นที่ ไม่ใช่สถานศึกษา	2.85	1.08	ปาน กลาง	2.84	1.06	ปาน กลาง	2.85	1.06	ปาน กลาง
41	มีการส่งครูเข้ารับการ อบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.08	1.02	ปาน กลาง	3.22	0.95	ปาน กลาง	3.16	0.99	ปาน กลาง
42	มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูลาศึกษาต่อ	3.25	0.89	ปาน กลาง	3.31	0.89	ปาน กลาง	3.29	0.89	ปาน กลาง
43	ให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.13	0.98	ปาน กลาง	3.16	0.87	ปาน กลาง	3.15	0.93	ปาน กลาง
44	มีการส่งเสริมให้ การอบรมที่ได้รับมา ถ่ายทอดให้กับเพื่อน ร่วมงาน	3.05	0.92	ปาน กลาง	3.09	0.93	ปาน กลาง	3.08	0.92	ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
		N = 129			N = 171			N = 300		
45	ให้ขวัญและกำลังใจต่อ ผู้ที่ไปศึกษาดูงานในการ ที่จะนำผลการดูงาน มาพัฒนางานของตน	3.07	0.99	ปาน กลาง	3.07	0.90	ปาน กลาง	3.07	0.94	ปาน กลาง
	รวม	3.02	0.83	ปาน กลาง	3.03	0.75	ปาน กลาง	3.03	0.79	ปาน กลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าครูมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม
ศึกษาต่อ และดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง โดยรวมทั้งด้าน
และเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู
ลาศึกษาต่อ มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และจัดให้ครูได้มีโอกาส
ไปดูงานโรงเรียนอื่นที่มีผลงานดีเด่น ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการ
วางแผนจัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือไปดูงานไว้เป็นอย่างดี มีการจัดให้ครูไป
ทัศนศึกษาเยี่ยมชมสถานที่สำคัญและไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา และมีการจัด
ตั้งกรรมการดำเนินการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลและ
นอกเขตเทศบาลแล้ว ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม

ศึกษาต่อ และดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้าน และเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ จัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานโรงเรียนอื่นที่มีผลงานดีเด่น และจัดให้มีโครงการสนับสนุนให้ครูไปรับการอบรมและไปดูงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนทัศนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการไปอบรมและดูงานไว้อย่างเพียงพอ มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่สำคัญ และไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษาและมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการกลั่นกรอง เกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีทัศนעותต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และจัดให้มีโครงการสนับสนุนให้ครูไปรับการอบรมและไปดูงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนทัศนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการวางแผนจัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือดูงานไว้เป็นอย่างดี มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่สำคัญและไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการกลั่นกรอง เกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล N = 129			นอกเขตเทศบาล N = 171			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
	ด้านการส่งเสริมการ สร้างผลงานทางวิชาการ									
46	มีนโยบายในการ ส่งเสริมให้ครูสร้าง ผลงานทางวิชาการ	3.50	0.99	ปาน กลาง	3.54	0.95	ปาน กลาง	3.53	0.97	ปาน กลาง
47	มีการจัดสรรงบประมาณ มาสนับสนุนการสร้าง ผลงานและอุปกรณ์ การสอน	3.07	0.91	ปาน กลาง	3.12	0.93	ปาน กลาง	3.10	0.92	ปาน กลาง
48	อำนวยความสะดวก ในการจัดทำผลงานทาง วิชาการของครูด้าน สถานที่ อุปกรณ์ และ เอกสารต่าง ๆ	3.15	0.93	ปาน กลาง	3.10	0.89	ปาน กลาง	3.12	0.91	ปาน กลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
49	จัดหาเอกสารความรู้ เกี่ยวกับการสร้าง ผลงานทางวิชาการไว้ ให้ครูได้ศึกษาอย่าง เพียงพอ	2.97	0.98	ปาน กลาง	2.92	1.01	ปาน กลาง	2.94	1.00	ปาน กลาง
50	สนับสนุนให้ครูจัดทำ เอกสารการสอน ตลอดจนเอกสารประกอบ การสอน	3.46	0.93	ปาน กลาง	3.43	0.93	ปาน กลาง	3.44	0.93	ปาน กลาง
51	จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการ เรียนการสอนที่มีคุณภาพ	2.97	0.97	ปาน กลาง	2.92	0.89	ปาน กลาง	2.94	0.93	ปาน กลาง
52	มีการฝึกอบรมการใช้ อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ให้แก่ครู	2.90	0.91	ปาน กลาง	2.82	0.96	ปาน กลาง	2.85	0.94	ปาน กลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
53	มีการเชิญวิทยากรที่ ประสบความสำเร็จใน การสร้างผลงานทาง วิชาการ มาให้ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการ สร้างผลงานให้แก่ คณะครู	2.94	0.99	ปาน กลาง	2.97	1.06	ปาน กลาง	2.86	1.04	ปาน กลาง
54	มีนโยบายให้ครูเขียน แผนการสอนรายคาบใน รายวิชาที่ตนสอน	3.83	0.96	สูง	3.74	0.94	สูง	3.78	0.95	สูง
55	สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่ม กันเพื่อช่วยกันทำผลงาน ทางวิชาการ	3.17	1.02	ปาน กลาง	2.97	1.00	ปาน กลาง	3.06	1.01	ปาน กลาง
56	ให้มีการเก็บรวบรวม เอกสาร คำสั่งต่าง ๆ ของครูทุกคนไว้อย่าง เป็นระบบ	3.43	1.04	ปาน กลาง	3.25	1.03	ปาน กลาง	3.33	1.03	ปาน กลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล			รวม		
		N = 129			N = 171			N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
57	มีการประกาศเกียรติคุณ แก่ครู ที่สร้างผลงาน ทางวิชาการใหม่ ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของ คณะครูและบุคคลอื่น	3.29	1.05	ปาน กลาง	3.46	1.11	ปาน กลาง	3.39	1.09	ปาน กลาง
58	สนับสนุนให้ครูได้นำเอา ผลงานทางวิชาการมา ใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน	3.35	0.93	ปาน กลาง	3.48	0.92	ปาน กลาง	3.43	0.93	ปาน กลาง
59	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ ผู้สร้างผลงานทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.21	1.20	ปาน กลาง	3.30	0.98	ปาน กลาง	3.26	1.00	ปาน กลาง
60	มีการติดตามประเมิน ผลงานการสร้าง ผลงานทางวิชาการของ คณะครูเป็นระยะ ๆ	3.01	1.00	ปาน กลาง	3.05	0.93	ปาน กลาง	3.03	0.96	ปาน กลาง
	รวม	3.22	0.77	ปาน กลาง	3.19	0.73	ปาน กลาง	3.20	0.74	ปาน กลาง

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอนซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารคำสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอน ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานแก่คณะครู และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลแล้ว ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีทักษะส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารคำสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอน ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูมีทักษะส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูได้นำเอาผลงานทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดหาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการไว้ให้ครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญ และการทำงาน-อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ		หมวดวิชาการ งาน - อาชีพ		รวม		ระดับ ทักษะ
	N = 196		N = 104		N = 300		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านการให้ข่าวสารความรู้	3.35	0.71	3.23	0.71	3.31	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการให้การฝึกอบรม	3.01	0.75	2.98	0.72	3.00	0.74	ปานกลาง
3. ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อ และดูงาน	3.03	0.79	3.04	0.78	3.03	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการส่งเสริมการสร้าง ผลงานทางวิชาการ	3.21	0.75	3.19	0.74	3.20	0.74	ปานกลาง
รวม	3.15	0.70	3.11	0.68	3.14	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ครูมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการให้การฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญกับงาน - อาชีพ พบว่ามีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางอย่างสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการให้การฝึกอบรม

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในหมวดวิชาสามัญและ
 การงาน - อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา จำนวน 6 เป็นรายชื่อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
<u>ด้านการให้ข่าวสาร</u>										
<u>ความรู้</u>										
1	ผู้บริหารและครูร่วมกัน วางแผนในการดำเนินการ เรื่องการให้ ข่าวสารความรู้	3.31	0.89	ปานกลาง	3.21	0.93	ปานกลาง	3.28	0.90	ปานกลาง
2	มีนโยบายในการให้ ข่าวสารความรู้แก่ครู	3.45	0.88	ปานกลาง	3.37	0.87	ปานกลาง	3.43	0.88	ปานกลาง
3	ส่งเสริมให้ครูทุกคน ช่วยกันหาข่าวสารหรือ ความรู้ต่าง ๆ มาคิด ปัญหานี้เทศ	3.21	0.99	ปานกลาง	3.11	0.95	ปานกลาง	3.18	0.98	ปานกลาง
4	มีการแจ้งข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ให้แก่คณะครู ได้รับ ทราบโดยทั่วถึง	3.57	0.96	ปานกลาง	3.41	0.93	ปานกลาง	3.52	0.99	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการศึกษา- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
5	มีการประชุมชี้แจงเพื่อ แจ้งข่าวสารข้อมูล ต่าง ๆ แก่คณะครูอย่าง สม่ำเสมอ	3.62	0.89	ปาน กลาง	3.49	0.96	ปาน กลาง	3.57	0.92	ปาน กลาง
6	การแจ้งข่าวสารข้อมูล ที่เป็นความรู้ กฏ ระเบียบต่าง ๆ นั้น มีการแจ้ง เป็นลายลักษณ์ อักษร	3.65	0.89	ปาน กลาง	3.51	0.90	ปาน กลาง	3.60	0.90	ปาน กลาง
7	ควบคุมดูแลให้การแจ้ง ข่าวสารข้อมูล ความรู้ และการจัดส่งเอกสาร ต่าง ๆ ให้แก่คณะครูนั้น ดำเนินการอย่าง รวดเร็วและทันต่อ เหตุการณ์	3.21	0.99	ปาน กลาง	3.11	0.95	ปาน กลาง	3.18	0.98	ปาน กลาง
		3.31	0.95	ปาน กลาง	3.19	0.92	ปาน กลาง	3.27	0.95	ปาน กลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
8	สนับสนุนให้มีการจัดหา หรือจัดทำเอกสารทาง วิชาการไว้ให้ครูได้ใช้ ศึกษา หรือนำไป ประกอบการเรียน การสอน	3.45	0.98	ปาน กลาง	3.32	0.99	ปาน กลาง	3.40	0.99	ปาน กลาง
9	ดำเนินการให้มีการจัด ป้ายนิเทศเพื่อแจ้ง ข่าวสารข้อมูลและ ความรู้ต่าง ๆ แก่ คณะครู	3.38	0.85	ปาน กลาง	3.30	0.90	ปาน กลาง	3.35	0.87	ปาน กลาง
10	วิธีการให้ข่าวสาร ความรู้แก่ครูนั้น เหมาะสมและน่าสนใจ	3.18	0.89	ปาน กลาง	3.18	0.90	ปาน กลาง	3.18	0.87	ปาน กลาง
11	จัดให้มีระบบการสื่อสาร ที่ทำให้ครูได้รับทราบ ข่าวสารข้อมูล อย่าง สะดวกและรวดเร็ว	3.21	0.83	ปาน กลาง	3.16	0.98	ปาน กลาง	3.20	0.88	ปาน กลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ			หมวดวิชาการงาน-			รวม		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
		N = 196			อาชีพ N = 104			N = 300		
12	จัดให้มีศูนย์วิชาการหรือ แหล่งศึกษาค้นคว้าของ ครูอย่างเป็นสัดส่วน	2.94	0.94	ปาน กลาง	2.88	0.96	ปาน กลาง	2.92	0.94	ปาน กลาง
13	ส่งเสริมให้ครูนำเอา ความรู้ที่ได้รับ ไปพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้าน การเรียนการสอนและ การปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น	3.37	0.86	ปาน กลาง	3.19	0.96	ปาน กลาง	3.31	0.90	ปาน กลาง
14	มีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนโครงการให้ ข่าวสารความรู้อย่าง เพียงพอ	3.07	0.86	ปาน กลาง	2.84	0.78	ปาน กลาง	2.99	0.84	ปาน กลาง
15	ส่งเสริมให้มีโครงการ/ งานสารสนเทศใน โรงเรียน	3.56	0.89	ปาน กลาง	3.35	0.87	ปาน กลาง	3.49	0.89	ปาน กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน
	รวม	3.35	0.71	ปาน กลาง	3.23	0.71	ปาน กลาง	3.31	0.71	ปาน กลาง

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าครูมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสาร ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้รับทราบโดยทั่วถึง ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ตามลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วยกันหาความรู้ หรือข่าวสารต่าง ๆ มาติดป้ายนิเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้อย่างเพียงพอ และจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญ และการทำงาน - อาชีพ แล้ว ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือการแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้รับทราบโดยทั่วถึง ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำตามลำดับ ได้แก่ วิธีการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูนั้น เหมาะสมและน่าสนใจ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้อย่างเพียงพอและจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน ครูที่สอนในหมวดวิชาการทำงาน - อาชีพ มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ข่าวสารความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้รับทราบโดยทั่วถึง ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำตามลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วยกันหาข่าวสารหรือความรู้มาติดป้ายนิเทศ จัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วนและมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้อย่างเพียงพอ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของครู ในหมวดวิชาสามัญและ
 การงาน - อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา จำนวนเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการศึกษา- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนคติ
<u>ด้านการให้การฝึกอบรม</u>										
16	มีการสำรวจความต้องการ ในการฝึกอบรม	3.07	1.00	ปาน กลาง	3.05	1.00	ปาน กลาง	3.06	1.00	ปาน กลาง
17	จัดให้มีคณะกรรมการ ดำเนินการเกี่ยวกับ เรื่องการฝึกอบรมโดย เฉพาะ	2.88	0.96	ปาน กลาง	2.80	0.93	ปาน กลาง	2.85	0.95	ปาน กลาง
18	มีการนำผลการฝึกอบรม ของหน่วยงานอื่นมา ศึกษา เพื่อกำหนดวิธีการ อบรมของตนเอง	2.97	0.93	ปาน กลาง	2.83	0.78	ปาน กลาง	2.80	0.88	ปาน กลาง
19	มีการจัดสรรงบประมาณ ในการฝึกอบรมไว้ อย่างเพียงพอ	2.99	1.00	ปาน กลาง	2.77	0.98	ปาน กลาง	2.91	0.99	ปาน กลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		N = 196								
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
20	มีการจัดหาแหล่ง เงินทุนสนับสนุนการฝึก อบรมไว้ล่วงหน้า	2.62	0.98	ปาน กลาง	2.57	0.86	ปาน กลาง	2.60	0.97	ปาน กลาง
21	ให้ข้อเสนอแนะในการ จัดทำหลักสูตรในการฝึก อบรมนั้นให้สอดคล้อง กับความต้องการของครู	2.90	0.96	ปาน กลาง	3.00	0.89	ปาน กลาง	2.94	0.94	ปาน กลาง
22	มีการเชิญวิทยากรจาก หน่วยงานอื่นมาให้ ความรู้แก่คณะครู	3.01	1.04	ปาน กลาง	2.97	1.01	ปาน กลาง	3.00	1.03	ปาน กลาง
23	จัดการฝึกอบรมโดยให้ ครูลงมือปฏิบัติจริง	3.02	0.96	ปาน กลาง	2.93	0.96	ปาน กลาง	2.99	0.96	ปาน กลาง
24	จัดให้มีการประชุม สัมมนาอย่างเป็นทางการ การอยู่เป็นประจำ	2.93	0.97	ปาน กลาง	2.94	0.93	ปาน กลาง	2.94	0.96	ปาน กลาง
25	จัดระยะเวลาในการ ฝึกอบรมได้อย่าง เหมาะสม	2.99	0.83	ปาน กลาง	2.96	0.83	ปาน กลาง	2.98	0.83	ปาน กลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
26	จัดบริการสถานที่ในการ ฝึกอบรมได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.20	0.86	ปาน กลาง	3.13	0.93	ปาน กลาง	3.18	0.89	ปาน กลาง
27	อำนวยความสะดวกใน การดำเนินการฝึกอบรม เป็นอย่างดี	3.25	0.86	ปาน กลาง	3.21	0.95	ปาน กลาง	3.24	0.89	ปาน กลาง
28	ส่งเสริมให้ครูนำผล การอบรมไปใช้ในการ พัฒนางาน	3.01	1.04	ปาน กลาง	2.97	1.01	ปาน กลาง	3.32	0.89	ปาน กลาง
29	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ ครูที่รับการอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	3.11	0.94	ปาน กลาง	3.11	0.91	ปาน กลาง	3.11	0.93	ปาน กลาง
30	มีการประเมินผลการ อบรม และมีการติดตาม ผลอย่างมีระบบ	3.08	0.79	ปาน กลาง	3.12	0.87	ปาน กลาง	3.09	0.93	ปาน กลาง
	รวม	3.01	0.75	ปาน กลาง	2.98	0.72	ปาน กลาง	3.00	0.74	ปาน กลาง

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าครูมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ ส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนางาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และจัดการบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับได้แก่ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะมีการนำผลการอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดวิธีการอบรมตนเองและมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญและการทำงาน - อาชีพแล้ว ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี จัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม และให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ ให้อำนาจในการจัดหาหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของครู จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ และมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า ครูที่สอนในหมวดวิชาการงาน - อาชีพ มีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี จัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีการประเมินผลการอบรมและมีการติดตามผลอย่างมีระบบ ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้าอย่างเพียงพอ และมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะยงครู ในหมวดวิชาสามัญและ
 การงาน - อาชีพ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงานของ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการศึกษา- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทัศนะ
	<u>ด้านการให้ไปอบรม</u> <u>ศึกษาต่อและดูงาน</u>									
31	จัดให้มีโครงการ สนับสนุนให้ครูไปรับการ อบรม	3.14	1.01	กลาง	3.15	1.01	กลาง	3.15	1.01	กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน
32	มีการวางแผนปฏิบัติใน การส่งครูไปรับการ อบรมและดูงานไว้ อย่างชัดเจน	3.07	0.96	กลาง	3.03	0.99	กลาง	3.06	0.97	กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน
33	มีการประชุมชี้แจงให้ครู ทราบถึงนโยบายและ จุดประสงค์ของการไป อบรม และดูงาน	3.02	0.95	กลาง	3.00	0.88	กลาง	3.02	0.92	กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน
34	มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการไป อบรมและดูงานไว้ เพียงพอ	2.93	0.95	กลาง	2.82	0.92	กลาง	2.89	0.94	กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการศึกษา- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
35	มีการจัดตั้งกรรมการ กลั่นกรองเกี่ยวกับการ คัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	2.71	0.99	ปาน กลาง	2.81	0.94	ปาน กลาง	2.74	0.98	ปาน กลาง
36	มีการพิจารณาคัดเลือก ผู้ที่จะไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงานอย่างมีหลัก เกณฑ์และเป็นธรรม	2.97	0.99	ปาน กลาง	2.94	0.95	ปาน กลาง	2.96	0.98	ปาน กลาง
37	มีการวางแผนจัดกำลัง คนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้ไปอบรม หรือ ไปดูงาน ไว้อย่างดี	2.89	1.03	ปาน กลาง	2.89	0.95	ปาน กลาง	2.89	1.00	ปาน กลาง
38	มีการแจ้งข่าวสาร เกี่ยวกับเรื่องการไป อบรมและศึกษาต่ออย่าง รวดเร็วและทันต่อ เหตุการณ์	2.96	1.00	ปาน กลาง	3.10	1.01	ปาน กลาง	3.01	1.00	ปาน กลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		N = 196								
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
39	จัดให้ครูได้มีโอกาสไป ดูงานโรงเรียนอื่นที่มี ผลงานดีเด่น	3.15	1.02	ปาน กลาง	3.13	1.06	ปาน กลาง	3.15	1.03	ปาน กลาง
40	มีการจัดให้ครูไป ทัศนศึกษา เยี่ยมชม สถานที่สำคัญและไปดู งาน ในหน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่สถานศึกษา	2.76	1.07	ปาน กลาง	3.00	1.03	ปาน กลาง	2.85	1.06	ปาน กลาง
41	มีการส่งครูเข้ารับการ อบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.17	0.99	ปาน กลาง	3.13	0.98	ปาน กลาง	3.16	0.99	ปาน กลาง
42	มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูลาศึกษาต่อ	3.30	0.90	ปาน กลาง	3.27	0.87	ปาน กลาง	3.29	0.89	ปาน กลาง
43	ให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.14	0.95	ปาน กลาง	3.16	0.88	ปาน กลาง	3.15	0.93	ปาน กลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
44	มีการส่งเสริมให้นักเรียน การอบรมที่ได้รับมา ถ่ายทอดให้กับเพื่อน ร่วมงาน	3.10	0.96	ปาน กลาง	3.04	0.85	ปาน กลาง	3.08	0.92	ปาน กลาง
45	ให้ขวัญและกำลังใจต่อ ผู้ที่ไปศึกษาดูงานในการ ที่จะนำผลการดูงานมา พัฒนางานของตน	3.06	0.95	ปาน กลาง	3.09	0.92	ปาน กลาง	3.07	0.94	ปาน กลาง
	รวม	3.03	0.79	ปาน กลาง	3.04	0.78	ปาน กลาง	3.03	0.79	ปาน กลาง

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าครูมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม
ศึกษาต่อ และดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง โดยรวมทั้งด้าน
และเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู
ลาศึกษาต่อ มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และจัดให้ครูได้มีโอกาสไป
ดูงานโรงเรียนอื่นที่มีผลงานดีเด่น ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการวางแผน
จัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือไปดูงานไว้เป็นอย่างดี มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา

เยี่ยมชมสถานที่สำคัญและไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา และมีการจัดตั้ง
คณะกรรมการดำเนินการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรมศึกษาต่อ และดูงาน

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญและการงาน-อาชีพแล้ว
ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญก็สะท้อนต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ มีการส่ง
ครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและจัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานโรงเรียนอื่นที่มี
ผลงานดีเด่น ส่วนที่คะแนนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการวางแผนจัดกำลังคนเพื่อ
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือดูงานไว้อย่างดี มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่สำคัญ
และไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา และมีการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเกี่ยวกับการ
คัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน ครูที่สอนในหมวดวิชาการงาน - อาชีพ มีที่สะท้อน
ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมทั้งด้านและเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ ให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ครูไปอบรม
ศึกษาต่อ และดูงาน และจัดให้มีโครงการสนับสนุนให้ครูไปรับการอบรม ส่วนที่คะแนนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการวางแผนจัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือไปดูงานไว้
เป็นอย่างดี มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการไปอบรมและดูงานไว้อย่างเพียงพอ และมี
การจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

	<u>ด้านการส่งเสริม</u>								
	<u>การสร้างผลงานทาง</u>								
	<u>วิชาการ</u>								
46	มีนโยบายในการ								
	ส่งเสริมให้ครูสร้าง								
			ปาน			ปาน			ปาน
	ผลงานทางวิชาการ								
	3.15	0.95	กลาง	3.35	1.01	กลาง	3.53	0.97	กลาง
47	มีการจัดสรรงบประมาณ								
	มาสนับสนุนการสร้าง								
	ผลงานและอุปกรณ์								
			ปาน			ปาน			ปาน
	การสอน								
	3.11	0.94	กลาง	3.07	0.87	กลาง	3.10	0.92	กลาง
48	อำนวยความสะดวกใน								
	การจัดทำผลงานทาง								
	วิชาการของครูด้าน								
	สถานที่ อุปกรณ์ และ								
			ปาน			ปาน			ปาน
	เอกสารต่าง ๆ								
	3.16	0.93	กลาง	3.05	0.85	กลาง	3.12	0.91	กลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
49	จัดหาเอกสารความรู้ เกี่ยวกับการสร้าง ผลงานทางวิชาการไว้ ให้ครูได้ศึกษาอย่าง เพียงพอ	2.99	1.00	ปาน กลาง	2.85	0.99	ปาน กลาง	2.94	1.00	ปาน กลาง
50	สนับสนุนให้ครูจัดทำ เอกสารคำสอน ตลอดจนเอกสาร ประกอบการสอน	3.51	0.91	ปาน กลาง	3.31	0.93	ปาน กลาง	3.44	0.93	ปาน กลาง
51	จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อ การเรียนการสอนที่มี คุณภาพ	2.96	0.95	ปาน กลาง	2.91	0.88	ปาน กลาง	2.94	0.93	ปาน กลาง
52	มีการฝึกอบรมการใช้ อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ให้แก่ครู	2.85	0.94	ปาน กลาง	2.86	0.93	ปาน กลาง	2.85	0.94	ปาน กลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{x}	SD	ระดับ ทักษะ
53	มีการเชิญวิทยากรที่ ประสบความสำเร็จใน การสร้างผลงานทาง วิชาการ มาให้ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการ สร้างผลงานให้แก่ คณะครู	2.86	1.05	ปาน กลาง	2.85	1.02	ปาน กลาง	2.86	1.04	ปาน กลาง
54	มีนโยบายให้ครูเขียน แผนการสอนรายคาบใน รายวิชาที่ตนสอน	3.81	0.94	สูง	3.71	0.97	สูง	3.78	0.95	สูง
55	สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่ม กัน เพื่อช่วยกันทำ ผลงานทางวิชาการ	3.08	1.00	ปาน กลาง	3.01	1.04	ปาน กลาง	3.06	1.01	ปาน กลาง
56	ให้มีการเก็บรวบรวม เอกสาร คำสั่งต่าง ๆ ของครูทุกคนไว้อย่าง เป็นระบบ	3.27	1.00	ปาน กลาง	3.43	1.09	ปาน กลาง	3.33	1.03	ปาน กลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ N = 196			หมวดวิชาการงาน- อาชีพ N = 104			รวม N = 300		
		\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ ทักษะ
57	มีการประกาศเกียรติคุณ แก่ครู ที่สร้างผลงาน ทางวิชาการใหม่ ๆ ให้ เป็นที่ทราบของคณะครู และบุคคลอื่น ๆ	3.40	1.09	ปาน กลาง	3.36	1.09	ปาน กลาง	3.39	1.09	ปาน กลาง
58	สนับสนุนให้ครูได้นำเอา ผลงานทางวิชาการมา ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ การเรียนการสอน	3.41	0.95	ปาน กลาง	3.46	0.89	ปาน กลาง	3.43	0.93	ปาน กลาง
59	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ ผู้สร้างผลงานทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.25	1.01	ปาน กลาง	3.27	0.98	ปาน กลาง	3.26	1.00	ปาน กลาง
60	มีการติดตามประเมินผล งานการสร้างผลงาน ทางวิชาการของคณะครู เป็นระยะ ๆ	3.00	0.98	ปาน กลาง	3.10	0.93	ปาน กลาง	3.03	0.96	ปาน กลาง
				ปาน			ปาน			ปาน
	รวม	3.21	0.75	ปาน กลาง	3.19	0.74	ปาน กลาง	3.20	0.74	ปาน กลาง

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าครูมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอนซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารค่าสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอน ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานแก่คณะครู และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่คณะครู

เมื่อพิจารณาจากครูทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญและการงาน-อาชีพแล้ว ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอนซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารค่าสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอนและสนับสนุนให้ครูนำเอาผลงานทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียงตามลำดับ ได้แก่ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู ครูที่สอนในหมวดวิชาการงาน-อาชีพ มีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว ส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูได้นำเอาผลงานทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ส่วนทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเรียง

ตามลำดับ ได้แก่ มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้แก่ครู มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครูและจัดหาเอกสาร ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างครูที่อยู่ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลและครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญกับวิชาการงาน - อาชีพ จำนวนเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน ดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนาระหว่างครูในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร	ที่ตั้งของโรงเรียน				t
		ในเขตเทศบาล N = 129		นอกเขตเทศบาล N = 171		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1	ด้านการให้ข่าวสารความรู้	3.32	0.76	3.31	0.68	0.10
2	ด้านการให้การฝึกอบรม	2.98	0.78	3.01	0.72	-0.34
3	ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.02	0.83	3.03	0.75	-0.13
4	ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ	3.32	0.77	3.19	0.73	0.27
	รวม	3.13	0.73	3.13	0.66	-0.13

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่ตั้งต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งรายด้านและโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะระหว่างครูในหมวดวิชาสามัญกับการงาน - อาชีพที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร	หมวดวิชาที่สอน				t
		วิชาสามัญ		วิชาการงาน - อาชีพ		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1	ด้านการให้ข่าวสารความรู้	3.35	0.71	3.23	0.72	1.37
2	ด้านการให้การฝึกอบรม	3.01	0.75	2.98	0.72	0.37
3	ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	3.03	0.79	3.04	0.78	0.12
4	ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ	3.21	0.75	3.19	0.74	0.27
	รวม	3.15	0.70	3.11	0.68	0.49

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สอนอยู่ในหมวดวิชาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งรายด้านและโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตาราง 15 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ด้านการให้ข่าวสารความรู้</u>		
1	ควรมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลให้รวดเร็วมากขึ้น ไม่ควรที่จะรอการสั่งการในกรณีรีบด่วน	16
2	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการให้ข่าวสารข้อมูลทางวิชาการให้มาก	3
3	ควรเน้นข้อมูลทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ	1
4	ควรมีการให้ข่าวสารข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	1
5	ครูไม่ทราบรายละเอียดเมื่อมีข่าวสารจากหน่วยงานอื่น	1
6	ควรมีการติดตามผลการให้ข่าวสารข้อมูล	
<u>ด้านการให้การฝึกอบรม</u>		
1	ควรมีการจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง และบ่อยครั้งขึ้น	15
2	ควรจัดอบรมในเรื่องที่นำมาใช้ประโยชน์ได้	4
3	การฝึกอบรมมักให้เวลาน้อย ควรจะจัดประมาณ 1 - 2 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดความชำนาญ	4
4	ควรมีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการจัดการอบรมและควรจัดในช่วงปิดภาคเรียน	1
5	วิทยากรที่มาให้การอบรมมักมีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามเรื่องที่ได้รับมอบหมาย	1
6	การจัดอบรมไม่ควรไปจัดในสถานที่ไกลมาก	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
	<u>ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน</u>	
1	สมควรให้การสนับสนุนให้ครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน	7
2	ควรให้ครู - อาจารย์ที่ได้รับการอบรมนำความรู้มาเผยแพร่ ต่อคณะครู - อาจารย์ของโรงเรียน	6
3	งบประมาณน้อยทำให้บุคลากรไม่อยากไปอบรม ศึกษาต่อ	6
4	การไปอบรมศึกษาต่อและดูงานควรจะทำให้กว้างสำหรับ ทุกคน	3
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ไปอบรม แต่ไม่จัดสรรงบประมาณให้	3
6	ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารพิจารณาผู้ที่มีความ สามารถเข้าอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน	2
7	ควร ไปดูงานในโรงเรียนที่มีขนาดไม่ต่างกันมาก	2
8	ควรส่งผู้ไปอบรมตามสาขาความรู้ ไม่ควรใช้ความใกล้ชิด ส่วนตัวส่งครูไปอบรม	1
9	ควรให้มีการอบรม ศึกษาต่อ และดูงานเฉพาะกลุ่มที่ทำงาน พัฒนาขึ้นเท่านั้น	1
10	ครูบางคนไม่เคยเข้ารับการอบรมเลย	1
11	ควรจะหมุนเวียนผู้เข้ารับการอบรมบ้าง	1
	<u>ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ</u>	
1	ควรจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	4
2	การสร้างผลงานทางวิชาการควรเปิดให้กว้างมากกว่านี้	4
3	ควรจะจัดให้มีการส่งเสริมการสร้างผลงานขึ้นในโรงเรียนเพื่อ กระตุ้นให้ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนได้เตรียมพัฒนาผลงาน ของตนเอง	3

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
4	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการสร้างผลงานเป็นอย่างดี	3
5	การส่งเสริมการทำงานควรสนับสนุนทั้งวิชาสามัญ และวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	3
6	ผู้ทำงานทางวิชาการมักถูกใจมั่งคั่งว่า เบียดบังเวลาราชการ จึงทำให้ไม่อยากทำงาน	2
7	มีผู้แนะนำในการนำผลงานน้อยมาก ควรมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้	1

จากตาราง 15 ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ข้อที่มีความถี่สูง ได้แก่ ควรมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลให้รวดเร็วขึ้น ไม่ควรรอการสั่งการในกรณีรีบด่วน และควรสนับสนุนให้มีการให้ข่าวสารข้อมูลทางวิชาการให้มาก

ด้านการให้การฝึกอบรม ข้อที่มีความถี่สูง ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและบ่อยครั้งขึ้น และควรจัดการอบรมประมาณ 1 - 2 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดความชำนาญ

ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน ข้อที่มีความถี่สูง ได้แก่ สมควรให้การสนับสนุนให้ครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน และควรให้ครูที่เข้ารับการอบรมนำความรู้มาเผยแพร่ต่อคณะครู - อาจารย์ในโรงเรียน

ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ข้อที่มีความถี่สูง ได้แก่ ควรจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และการสร้างผลงานทางวิชาการควรจะเป็นกว้างให้มากกว่านี้

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้ข่าวสาร ความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูในเขตเทศบาล กับนอกเขตเทศบาลต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับหมวดวิชาการงานอาชีพ ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2537 จาก 29 โรงเรียน จำนวน 1,460 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มจากประชากรทั้งหมด โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยได้ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลจำนวน 129 คน นอกเขตเทศบาล จำนวน 177 คน และครูในหมวดวิชาสามัญจำนวน 201 คน และวิชาการงาน - อาชีพ จำนวน 105 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้จำนวน 306 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 98.03 โดยแยกเป็นครูที่อยู่ในเขตเทศบาลจำนวน 129 คน นอกเขตเทศบาลจำนวน 171 คน ครูในหมวดวิชาสามัญ 196 คน และวิชาการงาน - อาชีพ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 100, 96.61, 97.51 และ 99.04 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ จำนวนด้านละ 15 ข้อ รวม 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS PC+ (Statistical Package of Social Science) ดังนี้

1. ทาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่คะแนนของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อแล้วนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ (Best. 1977 : 174)
2. เปรียบเทียบที่คะแนนของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
 - 2.1 เปรียบเทียบที่คะแนนของครูในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
 - 2.2 เปรียบเทียบที่คะแนนของครูในหมวดวิชาสามัญกับวิชาการงาน-อาชีพที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่อยู่ในสถานที่ตั้งและหมวดวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้

คือ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และการให้การฝึกอบรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ พบว่า ครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือ การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นกฎ ระเบียบต่าง ๆ นั้น มีการแจ้งเป็นหลายลักษณะอักษร มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครูได้ทราบโดยทั่วถึง ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำตามลำดับได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วยกันหาข่าวสารหรือความรู้ต่าง ๆ มาติดป้ายนิเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้ อย่างเพียงพอ และจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน

1.2 ด้านการให้การฝึกอบรมพบว่า ครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือ ส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนางาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และจัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรม ได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำตามลำดับได้แก่ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ มีการนำผลการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นมา ศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการอบรมของตนเอง และมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรม ไว้ล่วงหน้า

1.3 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน พบว่าครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ลาศึกษาต่อ มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและ จัดให้ครูมีโอกาสไป ดูงานโรงเรียนอื่นที่มีผลงานดีเด่น ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำตามลำดับได้แก่ มีการวางแผนจัด กำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรม หรือดูงานไว้เป็นอย่างดี มีการจัดให้ครู ไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่ที่สำคัญ และไปดูงานหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา และมีการจัดตั้งกรรมการ ดำเนินการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

1.4 ด้านส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่า ครูมีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงได้ดังนี้ คือ มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการ สอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการและ

สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารคำสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอน ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยค่าความล่าช้าได้แก่ จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู และมีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่อยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่สอนในหมวดวิชาสามัญกับวิชาการงาน-อาชีพ มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏข้อค้นพบที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกตัวแปรที่ศึกษาโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร จึงมองข้ามความสำคัญในส่วนนี้ไป ซึ่งต่างจากตัวครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสอนโดยตรงย่อมมีความตระหนักกระตือรือร้น และต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และรอบรู้ทันเหตุการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน ทั้งยังต้องการที่จะก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองด้วย เพราะคนเรานั้นย่อมมีความต้องการที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งตรงกับที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 132) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างเต็มที่ทั้งเพื่อผลงานของสถาบันเองและทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน และ

ผลงานวิจัยของ อนันต์ ชันเธราช (2535 : 109) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกตัวแปรที่ศึกษาโดยเฉลี่ยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ตัวผู้บริหารเองนั้นอาจมีความคิดว่าการพัฒนาที่ตนได้จัดให้แก่บุคลากรในโรงเรียนนั้นเป็นการเพียงพอกับความต้องการของครูแล้ว ซึ่งความจริงหาเป็นเช่นนั้นไม่ ผลงานวิจัยของ สุวรรณ นรภัคทร์ (2524 : 111) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารนั้นไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลอันนี้อาจเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูค่อยไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะต่ำลง ไปด้วย นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหากเราจะพิจารณาภารกิจของสถานศึกษาก็คือการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนและผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นเองครูอาจารย์จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่ง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 141) ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน เพราะความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรครูในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สุมิตร คุณากร และคนอื่น ๆ. 2519 : 18) ผู้บริหารซึ่งอยู่ในตำแหน่งและความรับผิดชอบอันสำคัญต่อความสำเร็จจะต้องหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่องานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจากการศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ นั้น ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่อยู่ในที่ตั้งต่างกัน และที่สอนในหมวดวิชาต่างกันที่ความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารได้มีการปฏิบัติด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอนโดยตรงอาจพบกับปัญหาต่าง ๆ ขณะปฏิบัติการสอน ซึ่งอาจเป็นปัญหาใหม่ ๆ ที่ครูไม่เคยมีประสบการณ์หรือเรียนรู้มาจากสถาบันการศึกษาของตนมาก่อน ทั้งอาจเป็นปัญหาทางความก้าวหน้าทางการศึกษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่ยังไม่ทันทั่วไกล

กับความเจริญทางด้านนี้จึงอาจทำให้เกิดความเอือมอัดใจ และต้องการความรู้เหล่านี้เพิ่มขึ้น ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้ตรงกับความคิดเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 68) ที่มีความเห็นว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่ครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง เพื่อที่จะได้นำมาสอนศิษย์ได้อย่างถูกต้อง และสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำมาให้ครูศึกษา ทั้งข่าวสารข้อมูลนั้นผู้บริหารเองจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการในเรื่องนี้ ซึ่ง บรรจง พงศ์ศาสตร์ (2536 : 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า เนื่องจากโลกเราในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก จากโลกเกษตรสู่โลกอุตสาหกรรม ขณะนี้คลื่นลูกที่สาม ซึ่งเป็นเรื่องข่าวสารข้อมูลลุดหน้าไปมาก เราสามารถติดต่อสื่อสารข้ามทวีปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นงานวิชาการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น โดยต้องตามความก้าวหน้าให้ทัน ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่ในเรื่องนี้ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่ได้ให้การบริการด้านข่าวสารความรู้อย่างจริงจังสม่ำเสมอตามที่ สุวรรณ นรพักตร์ (2524 : 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ หรืออีกอย่างหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในแบบเดิมและถือกฎระเบียบแบบเดิมในการปฏิบัติจึงไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการของครูในยุคปัจจุบัน

1.2 ด้านการให้การฝึกอบรม พบว่า ครูที่อยู่ในที่ตั้งต่างกันและสอนในหมวดวิชาต่างกันมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งย่อมแสดงว่ายังไม่เป็นที่พึงพอใจของครูนักทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษามานานและเมื่อโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งข่าวสารข้อมูล และการสื่อสารต่าง ๆ ก็รวดเร็วทันเหตุการณ์เป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางความรู้และทางสังคมอย่างรวดเร็วตามไปด้วย จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนที่อาชีพเป็นครูที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพราะครูต้องให้การอบรมแก่เยาวชนซึ่งล้วนเป็นอนาคตเป็นความหวังของชาติ และยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

เศรษฐกิจ และการเมืองก้าวไปอย่างรวดเร็ว วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนแบบครั้งเดียวจบของครูจึงไม่เพียงพอ แต่ต้องมีการฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมเป็นระยะ เพื่อให้เป็นผู้นำโลก ทัศนะแห่งโลกาภิวัตน์อย่างแท้จริง (บุญชู โรจนเสถียร. 2538 : 7) ด้วยสาเหตุสำคัญเหล่านี้ครูจึงเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลง และจากสาเหตุที่ครูมีโอกาสดำศึกษาต่อเนื่องมากเพียงไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการในโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2534 : 11) ครูจึงหันมาสนใจการให้การฝึกอบรมมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันตัวผู้บริหารเองก็มีการฝึกหลายด้านทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานงบประมาณและธุรการ (Campbell and others. 1978 : 116 - 149) จึงไม่สามารถที่จะทุ่มเทให้กับงานการฝึกอบรมได้อย่างเดียว และเมื่อมีงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบมากงบประมาณของโรงเรียนก็จำต้อง แบ่งสรรไปเพื่องานด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งมักจะเป็นงานที่มองเห็นเป็นรูปธรรม เช่น งานอาคารสถานที่ เป็นต้น จึงทำให้งบประมาณในการฝึกอบรมได้น้อยไม่เพียงพอกับความต้องการในการได้รับการอบรมของครูและในเรื่องนี้ ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ (2520 : 61) ได้ทำการวิจัย เรื่องการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่าปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามทัศนะของผู้บริหารและครูประจำการ ได้แก่ งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ ซึ่งก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธน จุลโมกข์ (2526 : 316) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 6 ในส่วนที่เกี่ยวข้องงานวิชาการพบว่าปัญหาคำให้การฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละจังหวัดส่วนมากมีปัญหากล้าเคียงกันในเรื่องงบประมาณ ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นมีปัญหาด้านงบประมาณในการฝึกอบรมถึงร้อยละ 75 ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่น่าเป็นห่วงและเมื่อเกิดปัญหา งบประมาณไม่เพียงพอ งบประมาณในการจัดการอบรมของแต่ละสถานศึกษาก็ลดน้อยลงไปด้วยเป็นเงาตามตัว จึงทำให้ครูเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในด้านการให้การฝึกอบรมนั้นเป็นเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

1.3 ด้านการให้ไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน พบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกกลุ่มตัวแปรมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางที่เห็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปีหนึ่ง ๆ นั้น ครูแต่ละโรงเรียนมีสิทธิในการที่จะเข้าไป

ศึกษาต่อเพียงร้อยละ 5 ของครูทั้งโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2534 : 11) ซึ่งไม่เพียงพอ กับความต้องการของครู และถึงแม้ครูจะหันหน้าไปพึ่งพาการอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดก็จะต้อง พบกับปัญหาระเบียบการใช้จ่ายเงิน เพื่อใช้เป็นเบี้ยเลี้ยง เดินทางและค่าอาหาร (วิสุทธิศรี อาจางค์ และถนอมวรรณ มีลาภ, 2534 : 66) ซึ่งเป็นภาระที่ยุ่งยากและบางโรงเรียน มีงบประมาณในการให้ไปฝึกอบรมน้อยยิ่งทำให้ครูได้ไปรับการอบรมไม่ทั่วถึงทุกคน ส่วนเรื่อง การไปศึกษาคูณานั้นผู้บริหารอาจคิดว่า ไม่จำเป็นเพราะผู้บริหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่าง ได้ รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารมาเหมือนกันทุกคน และยังกรมสามัญศึกษาได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับ ขอบข่าย และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนให้ผู้บริหารได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ (กองการมัธยมศึกษา. ม.ป.ป.) และยังจัดทำคู่มือการประเมินเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2532 : 1 - 17) เพื่อให้ผู้บริหารยึดถือเป็นเกณฑ์เดียวกันด้วยแล้ว อาจทำให้ผู้บริหารคิดว่าไม่จำเป็นที่ครูจะต้องไปศึกษาคูณานจากโรงเรียนอื่น ๆ เพราะผู้บริหาร ทุกคนย่อมต้องบริหารงานในแบบเดียวกันอยู่แล้ว ซึ่งความคิดนี้เป็นความคิดที่ขัดแย้งกับความคิด ของครูที่ต้องการจะดูงานการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่นที่มีชื่อว่าจัดการเรียนการสอนได้ ดีกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 120 - 126) ที่กล่าวว่า การ ไปสังเกตการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่นย่อมจะ ไม่ทำให้หลงผิดคิดว่าสิ่งที่ตน กระทำอยู่นั้นดีที่สุดในแล้ว เพราะ ไม่มีที่ที่จะเปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการ ทำงาน จากความคิดที่ขัดแย้งกันและความจำเป็นดังกล่าวมาแล้วอาจเป็นสาเหตุของความ ไม่พึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานด้านนี้ของผู้บริหารมากนัก

1.4 ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่าครูสังกัดกรม สามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกตัวแปรที่ศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับด้านอื่น ๆ ซึ่งก็ย่อมถือว่ายังไม่เป็นที่พึงพอใจของครู ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้การเลื่อนระดับ ยศ ขึ้นเงินเดือน และตำแหน่งของครูนั้น สามารถจะกระทำได้โดยมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ค. เป็นผู้เปิดโอกาสในการส่งเสริม ครูให้ได้รับความก้าวหน้าทัดเทียมกับข้าราชการอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครู และเป็นขวัญ และกำลังใจให้ครูได้สร้างผลงาน เพื่อที่ข้าราชการครูตำแหน่งครู 2 จะได้เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ได้เป็นอาจารย์ 3 โดยสามารถกระโดดขึ้นเงินเดือนได้ด้วยตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร. 0703/ว15 ลงวันที่ 5 กันยายน 2522 และการประเมินบุคคลเพื่อ

เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ในแต่ละสายงาน ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ตามหนังสือที่สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1503/22210 ลงวันที่ 5 ธันวาคม 2530 เป็นต้นมานั้น ทำให้ครูมีโอกาสดีที่จะ ได้พัฒนาตนเอง ได้ตามความสามารถ ทั้งยังได้รับความก้าวหน้าทาง วิชาชีพด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ พันสี หันนาคินทร์ (2524 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จ ในชีวิตงานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้า ได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อม หมกค้ำใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสมารถที่ผลในการทำงานนั้นเป็นความต้องการ ขั้นสุดท้ายของมนุษย์ ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 46) ที่แสดงให้เห็นลำดับขั้นของความต้องการของคนไว้ว่าคนเรามีความต้องการสูงขึ้น เรื่อย ๆ ตามลำดับดังนี้ คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความ ต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการยกย่องคือการได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคม ที่จะให้เกียรติยกย่อง และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการ สูงสุดที่จะกระทำได้ในสิ่งที่ เป็นความใฝ่ฝันของตนเอง เนื่องจากครูโดยทั่วไปย่อมได้รับตอบสนอง ความต้องการขั้น 1 - 3 อย่างเพียงพอแล้วจึงจำเป็นต้องพยายามก้าวขึ้นไปให้ถึงขั้น 4 และ 5 ต่อไป ซึ่งความต้องการ 2 ขั้นหลังนี้ครูสามารถจะได้รับการตอบสนองด้วยการสร้าง ผลงานทางวิชาการ ของตนเองในขณะที่เดียวกันผู้บริหารเองนั้นไม่เคยมผ่านกระบวนการสร้าง ผลงานทางวิชาการ มาก่อนเพราะถือว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้บริหารจึงอาจทำให้ผู้บริหาร ยังไม่ชัดเจนในเรื่องนี้สัก และไม่มี ความชำนาญพอที่จะแนะนำและพาทางสนับสนุนครู จึงทำให้ ครูมองการพัฒนาตัวเองของผู้บริหารว่ายังไม่เป็นที่พอใจ

2. เปรียบเทียบทักษะของครูในเขตเทศบาลกับครูนอกเขตเทศบาลและครูในหมวด วิชาสามัญ กับหมวดวิชาการงาน - อาชีพ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

2.1 เปรียบเทียบกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโดย ภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลมีทักษะแตกต่างกันอย่าง ไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้ว่าแต่เดิม สังคมเมืองกับสังคมชนบทอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ แต่ปัจจุบันโลกเราได้มีความเจริญ ก้าวหน้าทางด้านข่าวสาร ข้อมูล รวมทั้งเทคโนโลยีก็มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมาก ทั้งยังมี

การแพร่ขยายไปยังพื้นที่ต่างๆ ของประเทศอย่างรวดเร็ว (กิตติพร บัญญาภิญโญผล, 2538 : 26) และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ก็ได้แพร่กระจายเข้าไปยังชนบทจนทำให้วัฒนธรรมต่าง ๆ ของชาวชนบทและชาวเมืองมีส่วนคล้ายคลึงกันทั้งในเรื่องเครื่องมือ เครื่องใช้ เจตคติ และค่านิยม เพราะชาวเมืองกับชาวชนบทมีการติดต่อสัมพันธ์กันอยู่เป็นประจำ (คณะจารย์ภาค วิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, 2534 : 157 - 165) ซึ่งเหตุนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูในเมืองหรือเขตเทศบาลกับครูชนบทหรือครูนอกเขตเทศบาลมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน

หรืออีกสาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าการขยายโอกาสทางการศึกษาของเรานั้น ได้ขยายกว้างไกล ไปยังชนบทมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 4 - 8) ทำให้ครูที่อยู่ในชนบทต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมและผู้บริหารเองก็มีการสนับสนุนการฝึกอบรมให้กับครูเหล่านี้ในเรื่องของหลักสูตรการวัดผลประเมินผล และเทคนิคในการสอน เพื่อให้มีความรอบรู้เท่ากับครูที่อยู่ในเมือง ซึ่งผลงานวิจัยของ วิจิตรรา บุชบา (2534 : 73 - 74) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ที่มีการสำรวจความพร้อมของครูและจัดส่งครูไปอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และมีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเมืองเพื่อปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเหตุนี้ทำให้ครูที่อยู่ในชนบทหรือนอกเขตเทศบาลมีโอกาสได้พัฒนาตนเองเท่า ๆ กับครูในเมืองหรือครูในเขตเทศบาลจึงอาจเป็นเหตุให้ครูเหล่านี้มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันด้วย

และอีกสาเหตุหนึ่งนี้อาจทำให้ครูในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลบางมีทัศนคติไม่แตกต่างกันในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ก็คือ การที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดให้มีการอบรมผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารทุกคนได้รับความรู้ในโยบายในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหาร และผู้บริหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีการประชุมวางแผนการบริหารงานร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยส่วนที่เป็นการพัฒนาบุคลากรนั้นก็จัดให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน และกำหนดวิธีการดำเนินการในแนวเดียวกัน (กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2537 : 7 - 21) จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้นอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลที่ได้รับการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรในแนวเดียวกันด้วยซึ่งทำให้ครูเหล่านั้นต่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการ

วิจัยของ นิตยา วีระพันธ์ (2536 : 137) ที่ทำการวิจัยเรื่องการปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าทั้งครูที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลมีทัศนะต่อการปกครองนักเรียนไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.2 เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าทั้งครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ และวิชาการงาน - อาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันนโยบายของกรมสามัญศึกษามุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้นักเรียนที่เรียนจบทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ตามความสามารถตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ดังนั้นความสำคัญในการฝึกอบรมนักเรียนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอิสระได้นั้นจึงตกอยู่ที่ครูการงาน - อาชีพ ที่จะต้องขวนขวายพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันกับความต้องการของนักเรียนเช่นเดียวกับครูในหมวดวิชาสามัญ ทั้งผู้บริหารเองก็ต้องจัดการฝึกอบรมพัฒนาครู การงาน - อาชีพ อยู่เป็นประจำ และให้ความสำคัญกับครูในหมวดวิชาการงาน - อาชีพ เพิ่มขึ้น จึงทำให้ครูในหมวดวิชาการงาน - อาชีพ มีทัศนะต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกับครูหมวดวิชาสามัญมากขึ้น

หรืออาจเนื่องมาจากกรมสามัญศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับโรงเรียนต่าง ๆ ได้ปฏิบัติโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรนั้นได้ระบุไว้ว่า ทุกโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การอบรมพิเศษ การนิเทศภายใน การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปอบรม ประชุมสัมมนา การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนและการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านอื่น ๆ (กรมสามัญศึกษา, 2532 : 21) ซึ่งผู้บริหารทุกโรงเรียนต้องดำเนินการตามนี้ในรูปแบบเดียวกัน จึงอาจเป็นเหตุให้ครูทุกคนไม่ว่าจะสอนอยู่ในหมวดวิชาสามัญหรือการงาน - อาชีพ ย่อมได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกันจึงทำให้ครูทั้งสองกลุ่มนี้มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

และอีกสาเหตุหนึ่งก็อาจเป็นเพราะว่าคนไทยเรามีค่านิยมหลักที่สำคัญคือ การนับถือบุคคล เช่น ผู้ใหญ่ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา และค่านิยมที่เชื่อบุญกรรมและการเดินสายกลาง (สุภาวดี มิตรสมหวัง, 2523 : 157 - 158) อาจทำให้ครูไม่กล้าที่

แสดงออกในทางรุนแรงเพราะอาจจะทำให้เสียประโยชน์ของตนเองหรือเสียโอกาสความก้าวหน้า โดยไม่ต้องการโต้แย้งกับผู้ที่ให้ผลประโยชน์กับตน และคนไทยส่วนใหญ่จะเลือกเดินสายกลาง และเมื่อมีการตอบแบบสอบถามก็จะตอบเป็นแบบกลาง ๆ เพื่อจะได้ไม่กระทบกระเทือนผู้อื่น ซึ่งก็อาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญและหมวดวิชาการงาน-อาชีพ แสดงทัศนคติในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พรหมทา (2535 : 79 - 82) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความเข้าใจวิธีการปฏิบัติและปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ทั้งครูในหมวดวิชาสามัญ และหมวดวิชาการงาน-อาชีพ ต่างมีความเข้าใจในระเบียบการประเมินผลการเรียนการสอน และมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไสภณ ชินดา (2536 : 857 - 88) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มวิชาสามัญ และกลุ่มวิชาการงาน - อาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อทักษะ กระบวนการบริหารของผู้บริหารในทุกทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในการบริหารโรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น คือ

1. ด้านการให้ข่าวสารความรู้ผู้บริหารควรจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วนและนอกจากนี้แล้วก็ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้เพียงพอเพื่อที่ครูจะได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น
2. ในด้านการให้การฝึกอบรมนั้น ผู้บริหารควรจะได้มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า และยังคงมีการนำผลการอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิธีการอบรมของตนเอง เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร

3. ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อและดูงานนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ คำนึงการเกี่ยวกับการกลั่นกรองครูที่จะไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน นอกจากนี้ยังสมควรจัด ให้ครูได้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่สำคัญและไปดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานศึกษา บ้าง เพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ ประสบการณ์กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ

4. ด้านส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมการ ใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู และควรเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้าง ผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู เพื่อที่ครูจะ ได้มีความรู้และความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงมายัง ประสิทธิภาพในการสอนนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีกโดยขยายตัวแปรอิสระออกเป็นขนาดของ โรงเรียน หรือโรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลพระราชทานกับโรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัล พระราชทาน
2. ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เช่น ด้าน บุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการสอนและการวัดผลประเมินผล ด้านจิตวิทยาในการเรียน การสอน และด้านภาวะผู้นำ
3. ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา คือ ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาในการ พัฒนาบุคลากรก่อนและนำผลการวิจัยไปทำโครงการเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ แล้วจึงทำการวิจัยผล ของวิธีการแก้ปัญหานั้นครั้งหนึ่ง เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการศึกษาวจัยว่าการพัฒนาบุคลากรแบบใดที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียน การสอนและการบริหารโรงเรียนมากที่สุด
5. ควรมีการศึกษาวจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกโดยเปลี่ยนเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ซึ่งอาจเป็นแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีศิลป์. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศ, 2529.
- กิตติพร บัญญัติไพฑูริย์. "นักวิจัยกับครูในยุคโลกาภิวัตน์," ศึกษาศาสตร์สาร. 20(1) : 26 ; กุมภาพันธ์ 2538.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. ม.ป.ท., 2535.
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- จันทร์เพ็ญ พรหมทา. การศึกษาความเข้าใจวิธีการปฏิบัติและปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินทูปานนท์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ชลิดา ศรีมณี และพูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2535.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา, 2527.
- ถิรพล วัฒนประดิษฐ์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : คณพันธ์อักษรกิจ, 2525.
- เทียนฉาย กิระนันท์. ประชากรศาสตร์ หลักและการวัดสำหรับนักเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์, 2525.
- นิตยา วีระพันธ์ การปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินทูปานนท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- บรรจง พงศ์ศาสตร์. แนวคิด 3 ปี 3 ตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช จำกัด, 2536.

- บัณฑิตย์ อินทรชั้น. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พีระพัฒนา, 2526.
- บุญชู โรจนเสถียร. "พัฒนาครู...พัฒนาการศึกษา," วิทยาจารย์. 93(4) : 7 ;
เมษายน 2538.
- บุญโชติ จันทรสุพัฒน์. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรประจำการของผู้บริหารและ
ครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ประดิษฐ์ มัชฌิมา. สังคมวิทยาชนบท และสหกรณ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2523.
- ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์. การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6
ความต้องการของครู การปฏิบัติการ และปัญหา. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ นิ่มจินดา. "การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ," วารสารวิจัยและพัฒนาการเรียน
การสอน. มกราคม 2530.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตร
ออฟเซต, 2535.
- พงษ์สวัสดิ์ แพ้จ้อย. ทรรณะของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. ปรินิพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
_____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศวร์, 2526.
_____. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2529.
_____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,
2530.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2530.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
_____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ค.ส.การพิมพ์, 2523.

- เมธี บิลันนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จรัสสินทวงศ์, 2523.
- เริงลักข์ม์ โรจนพันธ์ุ. เทคนิคการฝึกอบรม. ม.ป.ท., 2529. อัดสำเนา.
- เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล. การบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. ปริชญานีพันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2523. อัดสำเนา.
- โรงเรียนมัธยมศึกษา, กลุ่ม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. แผนปฏิบัติการกลุ่มโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2537. ม.ป.ท., 2537.
อัดสำเนา.
- วิจิตรา บุขบา. การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2533) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- วิสุทธิ์ศรี อัจฉาณรงค์ และกนอมวรรณ มีลาภ. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และ
ประชุม อบรม สัมมนา. กรุงเทพฯ : เอส.เอ็ม.เซอร์คิท เพรส, 2534.
- สงวน อินตะจวง. ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา ตามตรรศนะของ
ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2528.
ปริชญานีพันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529.
อัดสำเนา.
- สนาน ทองสอน. ตรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.
ปริชญานีพันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533.
อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- สมาน รั้งสิโยกฤษณ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์, 2524.
- สวาท ปลายแก้ว และคนอื่น ๆ. เอกสารจากการค้นคว้าทางวิชาการ : การบริหารบุคลากร
ในโรงเรียน. ม.ป.ท., 2522. อัดสำเนา.

- สามัญศึกษา, กรม. ประมวลบทความการนิเทศการศึกษาปี 2525. กรุงเทพฯ :
พระนครสินทวี, 2525.
- _____. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2532.
- _____. แนวปฏิบัติการลาศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ. กรุงเทพฯ :
กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา, 2534.
- _____. ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.
- สุธน จุลโมกษ์. ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการจัดการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ. ปรินญานินพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526. อัดสำเนา.
- สุธีระ ทานตวนิช. "การบริหารบุคคล," ใน การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติศึกษา, 2525.
- สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2533.
- สุภาวดี มิตรสมหวัง. สังคมไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2523.
- สุมิตร คุณากร และคนอื่น ๆ. เกณฑ์ประเมินโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิชจำกัด, 2519.
- สุวรรณ นรพัทธ์. การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดิยาวัว. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2524.
- โสภณ ชินคำ. ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.
- โสภณ สารธรรม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทรณะของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533. อัดสำเนา.

- อนันต์ ชันธราช. ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาโท กศ.ม. พิชญโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัสสาเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2531.
- เอกชัย กี่สุพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์,
2527.
- โอกาส โคบาละสุด. ทฤษฎีของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาาระดับตำบล ในเขตการศึกษา 6. ปริญญาโท กศ.ม. พิชญโลก :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2526. อัสสาเนา.
- Alfonso, Robert J., Gerald R. Firth and Richard F. Neville.
Instructional Supervision. Massachusetts : Allyn and Bacon,
Inc., 1981
- Best, John W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice-
Hall, 1977.
- Campbell, Ronald F. and others. Introduction to Educational
Administration. New York : Allyn and Bacon, Inc., 1972.
- Clark, Allen R. "A teacher Evaluation of Selected Method of
In-Service Education," Dissertation Abstracts. 31(6) :
2767-A ; December, 1970.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 5th ed.
New York : Harper and Row Publishers, Inc., 1990.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill International Book,
1981.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hills
Book Company, 1959.
- Harris, Ben M. In-Service Education for Staff Development.
Boston : Allyn and Bacon, 1989.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities," in Journal of Educational and
Psychological Measurement. 30(3) : 607-610 ; Autumn, 1970.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York :
Harper and Row, 1970.

- Orlich, Donald C. Staff Development. Massachusetts : A Division of Simon & Schuster, 1989.
- Pires, Edward A. Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Area Bangkok. UNESCO Regional Office Education in Asia, 1967.
- Seyfarth, John T. Personnel Management for Effective Schools. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Stoop, Emery and M.L. Rafferty, Jr. Practice and Trends in School Administration. Boston : Gin Press, 1961.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0899

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาพะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง ทศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาชีพ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอให้
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตอบแบบ
สอบถามในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้ี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริฎา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 122

ที่ ทม 1007/0904

วันที่ 31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาสะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิน กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.ทวีบุรณ หอมเย็น เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0900

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาตะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิน กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1088

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาสะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิม กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทบ: 1007/0902

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวิทย์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาสะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิน กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้อาจารย์
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0903

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 1

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาสะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และให้อาจารย์
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0901

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางมาชะ ผดุงรส เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาชีพ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ดร.วิไล ทองแผ่ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ศธ 0848/0675

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย

ถนนโรจนะ อยุธยา 13000

20 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่า นางมาสะ ผดุงรส นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะทำ ปริญญาโท เรื่องทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ฉะนั้น เพื่ออำนวยความสะดวก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนในโรงเรียนนี้ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่บัณฑิตด้วย จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สุธน จุลโมกษ์

(นายสุธน จุลโมกษ์)

ฝ่ายพัฒนาวิชาการ

งานวิจัย

โทร. 244626

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วยข้าพเจ้า นางมาฆะ ผดุงรส ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพรก-
ประชาสวรรค์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความประสงค์ที่จะขอความอนุเคราะห์จากท่านได้
กรุณาอนุญาตให้ครู - อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ทักษะ
ของครู ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา-
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบ-
กระเทือนใด ๆ ต่อผู้ตอบ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ครู - อาจารย์
ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นจากสภาพที่เป็นจริง จะช่วยให้ผลการวิจัย

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง

ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือนี้ เป็นแบบตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อที่จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลต่อไป ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับ
เรื่องนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้แสดงความคิดเห็นในความถูกต้องของเครื่องมือ ทั้ง
ความถูกต้องตามเนื้อหา และความถูกต้องทางภาษาตามที่เห็นสมควร จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำชี้แจง แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู
อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 80 ข้อ และถ้าท่าน
เห็นว่าข้อความในแต่ละข้อนั้นเป็นอย่างไรให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างเพียง 1 แห่ง
ดังนี้

ถ้าข้อความนั้นถูกต้องตรงตามเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน

ให้กาเครื่องหมาย / ในช่อง "ตรง"

ถ้าข้อความนั้นท่านไม่แน่ใจว่าตรงตามเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน

ให้กาเครื่องหมาย / ในช่อง "ไม่แน่ใจ"

ถ้าข้อความนั้นไม่ถูกต้องตรงตามเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน

ให้กาเครื่องหมาย / ในช่อง "ไม่ตรง"

2.	มีนโยบายในการให้ข่าวสารความรู้แก่ครู.....
3.	มีการทำโครงการให้ข่าวสารความรู้แก่ครู.....
4.	มีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ- ประโยชน์ให้แก่คณะครู ได้ทราบโดยทั่วถึง.....
5.	มีการประชุมชี้แจง เพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูล ต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ.....
6.	การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ กอ ระเทียบต่างๆ นั้น มีการแจ้งเป็น ลายลักษณ์อักษร.....
7.	การแจ้งข่าวสารข้อมูล ความรู้ และการจัด ส่งเอกสารต่าง ๆ ให้แก่คณะครูนั้นทำได้ อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์.....
8.	มีการจัดหาหรือจัดทำเอกสารทางวิชาการ ไว้ให้ครูได้ใช้ศึกษา หรือนำไปประกอบ การเรียนการสอน.....
9.	มีการจัดหาหรือจัดหาคู่มือในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่าง เพียงพอ.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
10.	ข่าวสารต่าง ๆ ที่จัดให้แก่คณะครูนั้นมี ประโยชน์ต่อครู ในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น.....
11.	มีการบรมนิเทศครูที่มาบรรจุใหม่ หรือทำ หน้าที่ใหม่เกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบ....
12.	มีการจัดบ้ายนิเทศเพื่อแจ้งข่าวสาร ข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ แก่คณะครู.....
13.	ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกวารสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน.....
14.	วิธีการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูนั้นเหมาะสม และน่าสนใจ.....
15.	จัดให้มีระบบการสื่อสารที่ทำให้ครูได้ รับทราบข่าวสาร ข้อมูล อย่างสะดวกและ รวดเร็ว.....
16.	จัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้า ของครูอย่างเป็นสัดส่วน.....
17.	ส่งเสริมให้ครูนำเอาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านการเรียนการสอนและ การปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น.....
18.	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ ให้ข่าวสารความรู้อย่างเพียงพอ.....
19.	มีการประเมินผลครูก่อนการให้ข่าวสาร ความรู้.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
20.	มีการติดตามประเมินผลการให้ข่าวสาร ความรู้อย่างมีระบบ.....
	ด้านการให้การฝึกอบรม				
1.	มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม.....
2.	มีการทำโครงการให้การอบรมแก่คณะครูไว้ อย่างชัดเจน.....
3.	มีการจัดทำโครงการระยะยาวไว้ล่วงหน้า 3 หรือ 5 ปี.....
4.	จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับ เรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ.....
5.	มีการนำผลการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นมา ศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการอบรมของตนเอง..
6.	มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมไว้ อย่างเพียงพอ.....
7.	มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการ ฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า.....
8.	การจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้น สอดคล้องกับความต้องการของครู.....
9.	ใช้วิธีการและกิจกรรมหลาย ๆ แบบในการ ฝึกอบรม.....
10.	ใช้เทคนิควิธีในการอบรมที่ดี.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
11.	มีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาให้ ความรู้แก่คณะครู.....
12.	จัดการฝึกอบรมโดยให้ครูลงมือปฏิบัติจริง
13.	จัดให้มีการประชุมสัมมนาอย่างเป็นทางการ อยู่เป็นประจำ.....
14.	จัดระยะเวลาในการฝึกอบรมได้อย่าง เหมาะสม.....
15.	จัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสม.....
16.	อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ ฝึกอบรมเป็นอย่างดี.....
17.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการ พัฒนางาน.....
18.	จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ และ ต่อเนื่อง.....
19.	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่รับการอบรม อย่างสม่ำเสมอ.....
20.	มีการประเมินผลการอบรมและมีการติดตาม ผลอย่างมีระบบ.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
	ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน				
1.	จัดให้มีโครงการสนับสนุนให้ครู ไปรับการอบรมไปศึกษาต่อ และไปดูงานไว้อย่างชัดเจน.....
2.	มีการวางแผนที่จะใช้อัตรากำลังจากครูที่สำเร็จการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียน.....
3.	มีนโยบายส่งเสริมให้ครูไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน.....
4.	มีการวางแผนปฏิบัติในการส่งครูไปรับการอบรมศึกษาต่อ และดูงานไว้อย่างชัดเจน..
5.	มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบายและจุดประสงค์ของการไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน.....
6.	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงานไว้อย่างเพียงพอ.....
7.	มีการจัดตั้งกรรมการดำเนินการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน.....
8.	มีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะไปอบรม ศึกษาต่อและดูงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นธรรม.....
9.	มีการวางแผนจัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรม หรือศึกษาต่อไว้อย่างดี.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
10.	มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องการไป อบรมและศึกษาต่ออย่างรวดเร็ว และทันต่อ เหตุการณ์.....
11.	มีการจัดบริการแนะแนวเกี่ยวกับ การศึกษาต่อ.....
12.	จัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานโรงเรียนอื่นที่มี ผลงานดีเด่น.....
13.	มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถาน- ศึกษาที่สำคัญและไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ ไม่ใช่สถานศึกษา.....
14.	มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบัน ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น.....
15.	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ.....
16.	ให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ครูไป อบรมศึกษาต่อ และดูงาน.....
17.	มีการส่งเสริมให้แสดงผลการอบรมที่ได้รับมา ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน.....
18.	มีการสนับสนุนให้ผู้ที่ได้ศึกษาต่อมาความรู้มา เผยแพร่แก่คณะครู.....
19.	ให้ขวัญและกำลังใจต่อผู้ที่ไปศึกษาดูงานใน การที่จะนำผลการดูงานมาพัฒนางานของตน.....
20.	มีการติดตามประเมินผลการไปอบรม ศึกษา ต่อ และดูงานอย่างเหมาะสม.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
	<u>ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ</u>				
1.	มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ.....
2.	มีโครงการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ.....
3.	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการสร้างผลงานและอุปกรณ์การสอน.....
4.	อำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสารต่าง ๆ.....
5.	จัดทำเอกสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการได้ให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ.....
6.	มีการส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ.....
7.	สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารคำสอนตลอดจนเอกสารประกอบการสอน.....
8.	จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ.....
9.	มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
10.	มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู.....
11.	สนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ.....
12.	มีนโยบายให้ครูเขียนแผนการสอนรายคาบในรายวิชาที่ตนเองสอน.....
13.	ส่งเสริมให้ผู้มีผลงานทางวิชาการ ได้มีโอกาสเสนอผลงานของตน.....
14.	สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยกันทำผลงานทางวิชาการ.....
15.	ให้มีการเก็บรวบรวมเอกสาร คำสั่งต่าง ๆ ของครูทุกคนไว้อย่างเป็นระบบ.....
16.	จัดให้มีห้องแสดงผลงานทางวิชาการของครู.....
17.	มีการประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่สร้างผลงานทางวิชาการใหม่ ๆ ให้เป็นที่ทราบของคณะครู และบุคคลอื่น.....
18.	สนับสนุนให้ครูได้นำเอาผลงานทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน.....
19.	ให้ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้สร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา			หมายเหตุ
		ตรง	ไม่แน่ใจ	ไม่ตรง	
20.	มีการติดตามประเมินผลงานการสร้าง ผลงานทางวิชาการของคณะครู เป็นระยะๆ

ถ้าหากท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้ระบุมาข้างต้น
โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

1. การให้ข่าวสารความรู้ _____

2. การให้การฝึกอบรม _____

3. การให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน _____

4. การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ _____

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อถามทัศนะของท่านที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ถามครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้
- 2.2 ด้านการให้การฝึกอบรม
- 2.3 ด้านการให้ใบอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน
- 2.4 ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

โดยมีคำถามรวมทั้งหมด 60 ข้อ

3. ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านดังนี้

โรงเรียนของท่านตั้งอยู่

() ในเขตเทศบาล

() นอกเขตเทศบาล

หมวดวิชาที่ท่านสอน

() หมวดวิชาสามัญ

() หมวดวิชาการงานและอาชีพ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อในฉบับนี้

ตัวอย่าง

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับที่คะแนนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการให้ข่าวสารความรู้					
0	มีนโยบายให้ข่าวสารความรู้แก่ครู		/			
00	วิธีการแจ้งข่าวสาร ความรู้แก่ครูนั้น เหมาะสมและน่าสนใจ				/	

จากตัวอย่าง แสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนว่า

ข้อ 0 ผู้บริหารมีนโยบายในการให้ข่าวสารความรู้มาก

ข้อ 00 วิธีการแจ้งข่าวสารความรู้แก่ครูของผู้บริหารนั้น ไม่เหมาะสม
และไม่น่าสนใจ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านการให้ข่าวสารความรู้</u>					
1.	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนในการดำเนินการเรื่องการให้ข่าวสารความรู้.....
2.	มีนโยบายในการให้ข่าวสารความรู้แก่ครู.....
3.	ส่งเสริมให้ครูทุกคนช่วยกันหาข่าวสารหรือความรู้ต่าง ๆ มาติดป้ายนิเทศ.....
4.	มีการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้แก่คณะครู ได้รับทราบโดยทั่วถึง.....
5.	มีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ.....
6.	การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ ภูมิระเบียนต่าง ๆ นั้น มีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร.....
7.	ควบคุมดูแลให้การแจ้งข่าวสารข้อมูล ความรู้ และการจัดส่งเอกสารต่างๆ ให้แก่คณะครูนั้นดำเนินการอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์.....
8.	สนับสนุนให้มีการจัดหาหรือจัดทำเอกสารทางวิชาการไว้ให้ครูได้ใช้ศึกษา หรือนำไปประกอบการเรียนการสอน.....
9.	ดำเนินการให้มีการจัดป้ายนิเทศเพื่อแจ้งข่าวสารข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ แก่คณะครู.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	วิธีการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูนั้นเหมาะสมและน่าสนใจ
11.	จัดให้มีระบบการสื่อสารที่ทำให้ครูได้รับทราบข่าวสาร ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว...
12.	จัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วน.....
13.	ส่งเสริมให้ครูนำเอาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น.....
14.	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้เพียงพอ.....
15.	ส่งเสริมให้มีโครงการ/งานสารสนเทศในโรงเรียน.....
ด้านการให้การฝึกอบรม (ภายในโรงเรียน)						
16.	มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม...
17.	จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะ.....
18.	มีการนำผลการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดวิธีการอบรมของตนเอง...

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมไว้ อย่างเพียงพอ.....
20.	มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรม ไว้ล่วงหน้า.....
21.	ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตรในการ ฝึกอบรมนั้นให้สอดคล้องกับความต้องการของ ครู.....
22.	มีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาให้ ความรู้แก่คณะครู.....
23.	จัดการฝึกอบรมโดยให้ครูลงมือปฏิบัติจริง....
24.	จัดให้มีการประชุมสัมมนาอย่างเป็นทางการ อยู่เป็นประจำ.....
25.	จัดระยะเวลาในการฝึกอบรมได้อย่าง เหมาะสม.....
26.	จัดบริการสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสม.....
27.	อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ ฝึกอบรมเป็นอย่างดี.....
28.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการอบรมไปใช้ในการ พัฒนางาน.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ.....
30.	มีการประเมินผลการอบรมและมีการติดตามผลอย่างมีระบบ.....
ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน						
31.	จัดให้มีโครงการสนับสนุนให้ครู ไปรับการอบรม ไปศึกษาต่อ และไปดูงานไว้อย่างชัดเจน.....
32.	มีการวางแผนปฏิบัติในการส่งครู ไปรับการอบรมและดูงานไว้อย่างชัดเจน.....
33.	มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบาย และจุดประสงค์ของการไปอบรม และดูงาน.....
34.	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการไปอบรมและดูงานไว้อย่างเพียงพอ.....
35.	มีการจัดตั้งกรรมการดำเนินการกลั่นกรองเกี่ยวกับการคัดเลือกครูไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน.....
36.	มีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะไปอบรมศึกษาต่อ และดูงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นธรรม.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37.	มีการวางแผนจัดกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ไปอบรมหรือไปปฏิบัติงานไว้อย่างดี.....
38.	มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องการไปอบรมและศึกษาต่ออย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์.....
39.	จัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานโรงเรียนอื่นที่มีผลงานดีเด่น.....
40.	มีการจัดให้ครูไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานศึกษาที่สำคัญ และไปดูงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา.....
41.	มีการส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่างๆ ที่จัดขึ้น.....
42.	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ.....
43.	ให้ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ครูไปอบรมศึกษาต่อและดูงาน.....
44.	มีการส่งเสริมให้นำผลการอบรมที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน.....
45.	ให้ขวัญและกำลังใจต่อผู้ที่ไปศึกษาดูงานในการที่จะนำผลการดูงานมาพัฒนางานของตนเอง.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ						
46.	มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ.....
47.	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการสร้างผลงานและอุปกรณ์การสอน.....
48.	อำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสารต่าง ๆ.....
49.	จัดหาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการไว้ให้ครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ.....
50.	สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารคำสอน ตลอดจนเอกสารประกอบการสอน.....
51.	จัดให้มีศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ.....
52.	มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู.....
53.	มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู.....

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับทักษะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
54.	มีนโยบายให้ครู เขียนแผนการสอนรายคาบ ในรายวิชาที่ตนสอน.....					
55.	สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกัน เพื่อช่วยกันทำ ผลงานทางวิชาการ.....					
56.	ให้มีการเก็บรวบรวมเอกสาร คำสั่งต่าง ๆ ของครูทุกคนไว้อย่างเป็นระบบ.....					
57.	มีการประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่สร้างผลงาน ทางวิชาการใหม่ๆ ให้เป็นที่ทราบของคณะครู และบุคคลอื่น ๆ.....					
58.	สนับสนุนให้ครู ได้นำเอาผลงานทางวิชาการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน.....					
59.	ให้ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้สร้างผลงานทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ.....					
60.	มีการติดตามประเมินผลงานการสร้างผลงาน วิชาการของคณะครู เป็นระยะ ๆ.....					

ถ้าหากท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้ระบุมาข้างต้น โปรด
แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

1. ด้านการให้ข่าวสารความรู้ _____

2. ด้านการให้การฝึกอบรม _____

3. ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน _____

4. ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ _____

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1	4.52	16	4.31	31	6.06	46	5.86
2	4.88	17	7.17	32	6.70	47	3.25
3	4.38	18	3.62	33	7.56	48	4.07
4	8.38	19	5.55	34	5.43	49	5.24
5	5.41	20	7.74	35	5.85	50	5.52
6	4.83	21	6.43	36	6.28	51	4.36
7	4.92	22	8.18	37	7.57	52	4.16
8	8.38	23	8.02	38	7.52	53	5.56
9	3.88	24	5.79	39	7.09	54	4.76
10	7.18	25	5.50	40	6.57	55	4.95
11	6.27	26	4.52	41	5.75	56	4.95
12	4.62	27	6.39	42	3.87	57	6.06
13	5.37	28	7.03	43	5.27	58	5.79
14	4.05	29	6.02	44	8.06	59	6.13
15	6.19	30	5.81	45	6.84	60	6.20

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางมาษะ ผดุงรส

เกิดวันที่ 21 มิถุนายน

พุทธศักราช 2495

สถานที่เกิด

อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

198 หมู่ 4 ตำบลบ้านแพรก อำเภอบ้านแพรก

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13240

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์ อำเภอบ้านแพรก

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13240

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2510

ม.ศ. 3 โรงเรียนสหกิจวิทยา จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2512

ป.กศ. จากวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. 2514

ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. 2516

กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก

พ.ศ. 2538

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ทัศนะของครูผู้ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ
ของ
มาสะ ผดุงรส

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมและรายด้าน โดยศึกษาทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่อยู่ในเขตเทศบาล จำนวน 129 คน และนอกเขตเทศบาล จำนวน 177 คน และทั้ง 2 กลุ่มแยกออกเป็นครูในหมวดวิชาสามัญ จำนวน 201 คน และ วิชาการงานอาชีพ จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ทักษะของครูที่อยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมและแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน
3. ทักษะของครูในหมวดวิชาสามัญและหมวดวิชาการงาน - อาชีพ ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมและแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน

TEACHERS' PERCEPTIONS TOWARDS PERSONNEL DEVELOPMENT
OF THE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
IN CHANGWAT PRA NAKORN SRI AYUTTHAYA

AN ABSTRACT

BY

MAKHA PHADUNGROT

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

March 1996

The purposes of this research were to study and to compare perceptions of teachers towards personnel development of the secondary school administrators under the General Education Department in Changwat Pra Nakhorn Sri Ayutthaya. Measures for development were investigated in four aspects composed of 1) giving informations, data and knowledge, 2) initiating training programs, 3) letting them attend at the other outdoor trainings, leaving for higher study and observing the outstanding schools and 4) motivating them to compile academic work.

The samples of this research consisted of 129 urban teachers and 177 rural teachers which were separated into two groups : the 201 general teachers and 105 vocational teachers. Rating - scale questionnaire composed of 60 items reflecting of those four aspects above with reliability of 0.98 was administered and then data were analyzed through mean, standard deviation and t - test.

Major findings were as follows:

1. Perceptions of teachers towards personnel development of the secondary school administrators under the General Education Department in Changwat Pra Nakorn Sri Ayutthaya as a whole was in a moderate level in all aspects and also the perceptions in each aspect was in a moderate level.

2. There was no significant difference among those perceptions of the urban and rural teachers.

3. There was no significant difference among those perceptions of the general and vocational teachers.