



## บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ของมูลนิธิวิภาคาราคณะเขตนครศรีธรรมราช โดยศึกษาจากตัวอย่างประชากรสองกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างและการศึกษา เอกสารในขณะนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิวิภาคาราคณะเขตนครศรีธรรมราช
  - ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
  - ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบาย สาเหตุและ แนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิวิภาคาราคณะเขตนครศรีธรรมราช

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทบทวนแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ในตำแหน่ง เสนอเป็นตาราง ประกอบความเรียงตั้งแต่ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6 ดังรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผู้ทบทวนแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ  | ผู้บริหาร |        | ครูผู้สอน |        | รวม   |        |
|------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
|      | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ชาย  | 43        | 76.79  | 128       | 48.67  | 171   | 53.60  |
| หญิง | 13        | 23.21  | 135       | 51.33  | 148   | 46.40  |
| รวม  | 56        | 100    | 263       | 100    | 319   | 100    |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ทบทวนแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชายร้อยละ 76.79 เป็นหญิงร้อยละ 23.21

สำหรับผู้ทบทวนแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนเป็นหญิงมากกว่าชาย คือ เป็นหญิงร้อยละ 51.33 และเป็นชายร้อยละ 48.67 และเมื่อพิจารณาโดยรวมของผู้ทบทวนแบบสอบถามรวมทั้งสองกลุ่มเป็นชายร้อยละ 53.60 และเป็นหญิงร้อยละ 46.40

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ        | ผู้บริหาร |        | ครูผู้สอน |        | รวม   |        |
|-------------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
|             | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 21 - 30     | 8         | 14.29  | 78        | 29.65  | 86    | 26.96  |
| 31 - 40     | 28        | 50     | 117       | 44.49  | 145   | 45.46  |
| 41 - 50     | 10        | 17.85  | 48        | 18.25  | 58    | 18.18  |
| 51 - 60     | 8         | 14.29  | 19        | 7.24   | 27    | 8.46   |
| 61 ปีขึ้นไป | 2         | 3.57   | 1         | 0.37   | 3     | 0.94   |
| รวม         | 56        | 100    | 263       | 100    | 319   | 100    |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.85 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี และระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.57 ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 44.49 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.65 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.25 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.24 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 45.46 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.96 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.18 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.46 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

| ตำแหน่งปัจจุบัน | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-------|--------|
| ผู้บริหาร       | 56    | 17.55  |
| ครูผู้สอน       | 263   | 82.45  |
| รวม             | 319   | 100    |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นครูผู้สอนมากกว่าเป็นผู้บริหาร คือ เป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 82.45 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 17.55

ตารางที่ 5 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ผู้บริหาร |        | ครูผู้สอน |        | รวม   |        |
|--------------------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
|                    | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| สูงกว่าปริญญาตรี   | 1         | 1.79   | 7         | 2.66   | 8     | 2.51   |
| ปริญญาตรี          | 46        | 82.14  | 207       | 78.71  | 253   | 79.31  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี   | 9         | 16.07  | 49        | 18.63  | 58    | 18.18  |
| รวม                | 56        | 100    | 263       | 100    | 319   | 100    |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารวุฒิปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.14 รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.07 และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

สำหรับครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.71 รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.63 และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.66 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า วุฒิปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.31 รองลงมาวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.18 และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

| ระยะเวลาปฏิบัติ<br>หน้าที่ในตำแหน่ง | ผู้บริหาร |        | ครูผู้สอน |        | รวม   |        |
|-------------------------------------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
|                                     | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 - 5                               | 18        | 32.14  | 85        | 32.32  | 103   | 32.29  |
| 6 - 10                              | 9         | 16.07  | 55        | 20.91  | 64    | 20.06  |
| 11 - 15                             | 13        | 23.21  | 55        | 20.91  | 68    | 21.32  |
| 16 - 20                             | 6         | 10.72  | 31        | 11.79  | 37    | 11.60  |
| 21 - 25                             | 2         | 3.57   | 14        | 5.32   | 16    | 5.01   |
| 26 ปีขึ้นไป                         | 8         | 14.29  | 23        | 8.75   | 31    | 9.72   |
| รวม                                 | 56        | 100    | 263       | 100    | 319   | 100    |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 32.14 รองลงมาคือระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.21 ระยะเวลา 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.07 ระยะเวลา 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.29 ระยะเวลาระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.72 และระยะเวลาระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.57 ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระหว่าง 1 ถึง 5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 32.32 รองลงมาคือระยะเวลาระหว่าง 6 - 10 ปี และระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.91 ระยะเวลาระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.79 ระยะเวลา 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.75 และระยะเวลาระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.32 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสองกลุ่มแล้วระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระหว่าง 1 - 5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 32.29 รองลงมาคือระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.32 ระยะเวลาระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.06 ระยะเวลาระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.60 ปี ระยะเวลาระหว่าง 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.72 และระยะเวลาระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ในโรงเรียนของมูลนิธิภราดราคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ  
การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิง  
ปฏิบัติการ การส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทาง  
วิชาการ และการสืบไปณหน้าที่การงาน ทั้งรายละเอียดดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งตาม  
แบบสอบถามมี 6 ข้อ ทั้งหัวข้อ 1.1 - 1.6 มีรายละเอียดในตารางที่ 7



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการปฐมวัยพิเศษของครูผู้สอนในสภาพปัจจุบันและคุณภาพของการ

|  | สภาพปัจจุบัน |       |             |       |             |       | คุณภาพของการ |       |             |       |             |       |
|--|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|  | ผู้บริหาร    |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         |       | ผู้บริหาร    |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         |       |
|  | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 1. งานการปฐมวัยพิเศษ   |              |       |             |       |             |       |              |       |             |       |             |       |
| 1.1 โรงเรียนได้จัดการปฐมวัยพิเศษบุคลากรใหม่เป็นประจำ   | 3.09         | 0.98  | 3.05        | 0.96  | 3.07        | 0.97  | 4.09         | 0.51  | 4.09        | 0.55  | 4.09        | 0.53  |
| 1.2 ในภาพปฐมวัยพิเศษโรงเรียนได้จัดทำคู่มือหรือเอกสารประกอบภาพปฐมวัยพิเศษ                                       | 2.91         | 1.01  | 3.04        | 1.01  | 2.98        | 1.01  | 4.12         | 0.66  | 4.13        | 0.62  | 4.13        | 0.64  |
| 1.3 ในภาพปฐมวัยพิเศษโรงเรียนได้ใช้วิทยากรผู้ประสานงานประสานความร่วมมือ   | 2.91         | 0.90  | 3.07        | 1.04  | 2.99        | 0.97  | 4.12         | 0.51  | 4.22        | 0.56  | 4.17        | 0.54  |
| 1.4 ในภาพปฐมวัยพิเศษโรงเรียนมีเจ้าหน้าที่ประจำปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใหม่                                     | 3.23         | 0.83  | 3.15        | 0.95  | 3.19        | 0.89  | 4.30         | 0.54  | 4.22        | 0.59  | 4.26        | 0.57  |
| 1.5 นโยบาย กฎ ระเบียบหรือข้อตกลงความรู้เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่นำมาเพื่อให้ความรู้ในการปฐมวัยพิเศษบุคลากรใหม่ | 3.36         | 1.03  | 3.26        | 0.98  | 3.31        | 1.01  | 4.32         | 0.54  | 4.20        | 0.65  | 4.26        | 0.60  |
| 1.6 หลังจากภาพปฐมวัยพิเศษแล้วมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้ประโยชน์และเพื่อการพัฒนาต่อไป                     | 2.55         | 0.99  | 2.76        | 0.95  | 2.66        | 0.97  | 4.25         | 0.55  | 4.19        | 0.57  | 4.22        | 0.56  |
| รวม  | 3.01         | 0.96  | 3.05        | 0.98  | 3.03        | 0.97  | 4.20         | 0.55  | 4.18        | 0.58  | 4.19        | 0.57  |

จากตารางที่ 7 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมวัยพิเศษ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 1.5 นโยบาย กฎ ระเบียบตลอดจนความรู้เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้นำมาเพื่อให้ความรู้ในการปฐมวัยพิเศษบุคลากรได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 ( $\bar{x}_1 = 3.36, \bar{x}_2 = 3.26$ )

ข้อ 1.4 ในการปฐมวัยพิเศษได้บรรจุเนื้อหาที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใหม่ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 ( $\bar{x}_1 = 3.23, \bar{x}_2 = 3.15$ )

ข้อ 1.1 โรงเรียนได้จัดการปฐมวัยพิเศษบุคลากรใหม่เป็นประจำ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.07 ( $\bar{x}_1 = 3.09, \bar{x}_2 = 3.05$ )

ข้อ 1.3 ในการปฐมวัยพิเศษโรงเรียนได้ใช้วิทยากรผู้ประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.99 ( $\bar{x}_1 = 2.91, \bar{x}_2 = 3.07$ )

ข้อ 1.2 ในการปฐมวัยพิเศษโรงเรียนได้จัดทำคู่มือหรือเอกสารประกอบการปฐมวัยพิเศษ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.98 ( $\bar{x}_1 = 2.91, \bar{x}_2 = 3.04$ )

ข้อ 1.6 หลังจากการปฐมวัยพิเศษแล้วมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้ประโยชน์และเพื่อการแก้ไขปรับปรุง ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 ( $\bar{x}_1 = 2.55, \bar{x}_2 = 2.76$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมวัยพิเศษรวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.03$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.01, \bar{x}_2 = 3.05$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมวัยพิเศษ ควรจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 1.4 ในการปฐมวัยพิเศษได้บรรจุเนื้อหาที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใหม่ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 ( $\bar{x}_1 = 4.30, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 1.5 นโยบาย กฎ ระเบียบตลอดจนความรู้เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้นำมาเพื่อให้ความรู้ในการปฐมวัยพิเศษบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 ( $\bar{x}_1 = 4.32, \bar{x}_2 = 4.20$ )



ข้อ 1.6 หลังจากการปฐมนิเทศแล้วมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้ประโยชน์ และเพื่อการแก้ไขปรับปรุง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 ( $\bar{x}_1 = 4.25, \bar{x}_2 = 4.19$ )

ข้อ 1.3 ในการปฐมนิเทศโรงเรียนโค้ววิทยากรผู้มีประสบการณ์เขามามีส่วนรวม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ( $\bar{x}_1 = 4.12, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 1.2 ในการปฐมนิเทศโรงเรียนโค้วจัดทำคู่มือหรือเอกสารประกอบการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 ( $\bar{x}_1 = 4.12, \bar{x}_2 = 4.13$ )

ข้อ 1.1 โรงเรียนโค้วจัดทำการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.09 ( $\bar{x}_1 = 4.09, \bar{x}_2 = 4.09$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความทองการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศรวมทุกข้อแล้วพบว่าคุณค่าเฉลี่ย รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 4.19$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้ว พบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.20, \bar{x}_2 = 4.18$ )

2. การสัมมนาทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งตามแบบสอบถามมี 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 2.1 - 2.6 มีรายละเอียดในตารางที่ 8

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการสัมมนาทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|  | สภาพปัจจุบัน |       |             |           |             |       | ความต้องการ |       |             |           |             |       |
|--|--------------|-------|-------------|-----------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-----------|-------------|-------|
|  | ผู้บริหาร    |       |             | ครูผู้สอน |             |       | ผู้บริหาร   |       |             | ครูผู้สอน |             |       |
|  | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$     | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$     | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 2.1 โรงเรียนได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยวิธีการสัมมนา | 3.14         | 0.92  | 3.29        | 0.87      | 3.21        | 0.58  | 4.30        | 0.63  | 4.19        | 0.55      | 4.25        | 0.59  |
| 2.2 โรงเรียนได้จัดให้บุคลากรไปร่วมสัมมนากับสถาบันอื่น                                    | 3.18         | 0.83  | 3.16        | 0.94      | 3.17        | 0.89  | 4.29        | 0.53  | 4.16        | 0.57      | 4.23        | 0.55  |
| 2.3 หัวหน้างานมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน                                      | 3.23         | 0.87  | 3.29        | 0.86      | 3.26        | 0.87  | 4.25        | 0.51  | 4.24        | 0.55      | 4.25        | 0.53  |
| 2.4 กลุ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดสัมมนาในโรงเรียนมีสวรวมในการกำหนดหัวข้อที่จะจัดการสัมมนา  | 3.21         | 0.97  | 3.21        | 0.96      | 3.21        | 0.97  | 4.05        | 0.52  | 4.14        | 0.65      | 4.10        | 0.59  |
| 2.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญต่างภายในและภายนอกได้บรรยายความรู้ของการสัมมนาได้อย่างเหมาะสม     | 3.46         | 0.76  | 3.48        | 0.80      | 3.47        | 0.88  | 4.30        | 0.57  | 4.29        | 0.63      | 4.30        | 0.6   |
| 2.6 ผลจากการสัมมนานำมาเผยแพร่และปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน              | 3.04         | 0.81  | 3.11        | 0.92      | 3.08        | 0.87  | 4.29        | 0.53  | 4.31        | 0.62      | 4.30        | 0.58  |
| รวม  | 3.21         | 0.86  | 3.26        | 0.89      | 3.23        | 0.88  | 4.25        | 0.55  | 4.22        | 0.60      | 4.24        | 0.58  |

จากตารางที่ 8 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 2.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกได้บรรยายตามหัวข้อการสัมมนาได้อย่างเหมาะสม ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 ( $\bar{x}_1 = 3.46, \bar{x}_2 = 3.48$ )

ข้อ 2.3 หัวข้อการสัมมนามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 ( $\bar{x}_1 = 3.23, \bar{x}_2 = 3.29$ )

ข้อ 2.4 กลุ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดสัมมนาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อที่จะจัดการสัมมนา ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 ( $\bar{x}_1 = 3.21, \bar{x}_2 = 3.21$ )

ข้อ 2.1 โรงเรียนได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยวิธีการสัมมนา ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 ( $\bar{x}_1 = 3.14, \bar{x}_2 = 3.29$ )

ข้อ 2.2 โรงเรียนได้จัดให้บุคลากรไปร่วมสัมมนากับสถานอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 ( $\bar{x}_1 = 3.18, \bar{x}_2 = 3.16$ )

ข้อ 2.6 ผลจากการสัมมนามีการนำมาเผยแพร่และปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 3.11$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ รวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.23$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.21, \bar{x}_2 = 3.26$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 2.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกได้บรรยายตามหัวข้อการสัมมนาได้อย่างเหมาะสม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 4.30 ( $\bar{x}_1 = 4.30, \bar{x}_2 = 4.29$ )

ข้อ 2.6 ผลจากการสัมมนาที่มีการนำมาเผยแพร่และปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ใค้ค่าเฉลี่ยรวม 4.30 ( $\bar{x}_1 = 4.29, \bar{x}_2 = 4.31$ )

ข้อ 2.1 โรงเรียนใค้จัดใ้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคึกเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยวิธีการสัมมนา ใค้ค่าเฉลี่ยรวม 4.25 ( $\bar{x}_1 = 4.30, \bar{x}_2 = 4.19$ )

ข้อ 2.3 หัวข้อการสัมมนาใ้ความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ใค้ค่าเฉลี่ยรวม 4.25 ( $\bar{x}_1 = 4.25, \bar{x}_2 = 4.24$ )

ข้อ 2.2 โรงเรียนใค้จัดใ้บุคลากรไปร่วมสัมมนาใ้กับสถานใ้อื่น ใค้ค่าเฉลี่ยรวม 4.23 ( $\bar{x}_1 = 4.29, \bar{x}_2 = 4.16$ )

ข้อ 2.4 กลุ่มบุคลากรใ้มีใ้ค้ขอจัดสัมมนาใ้ในโรงเรียนใ้มีส่วนร่วมใ้ในการกำหนดหัวขื่อใ้จะจัดใ้การสัมมนา ใค้ค่าเฉลี่ยรวมใ้เท่ากับ 4.10 ( $\bar{x}_1 = 4.05, \bar{x}_2 = 4.14$ )

สรุป เมื่อใ้พิจารณาความเห็นของใ้ผู้บริหารและครูใ้สอนใ้ในโรงเรียนของมูลนิธิใ้ชา ใ้เกี่ยวกับความใ้ต้องการการใ้จัดใ้กิจกรรมการใ้พัฒนาบุคลากรใ้ตามการใ้สัมมนาใ้ทางใ้วิชาการรวมใ้ทุกขื่อใ้แล้วพบใ้ว่าค่าเฉลี่ยรวมใ้อยู่ในระดับใ้มาก ( $\bar{x}_T = 4.24$ ) และเมื่อใ้พิจารณาใ้จำแนกกลุ่มใ้ตัวอย่างใ้ประชากรใ้ทั้งสองแล้วพบใ้ว่าใ้ทั้งใ้ผู้บริหารและครูใ้สอนใ้ทางใ้มีความคึกเห็นใ้สอดคล้องใ้กันใ้อยู่ในระดับใ้มาก ( $\bar{x}_1 = 4.25, \bar{x}_2 = 4.22$ )

3. การใ้ศึกษาใ้งานนอกสถานใ้ที่ ใ้เป็นใ้กิจกรรมการใ้พัฒนาบุคลากรใ้อย่างใ้หนึ่งใ้ในโรงเรียนใ้ซึ่งคามใ้แบบใ้สอบถามใ้มี 6 ขื่อ ใ้ทั้งใ้แ่ขื่อ 3.1 - 3.6 ใ้มีใ้รายละเอียดใ้ในใ้ตารางใ้ที่ 9

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการศึกษาตามสถานที่ยุติธรรมและครูสอนในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|  | สภาพปัจจุบัน |       |             |       |             |       | ความต้องการ |       |             |       |             |       |
|--|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|  | ยุติธรรม     |       | ครูสอน      |       | รวม         |       | ยุติธรรม    |       | ครูสอน      |       | รวม         |       |
|  | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 3.1 โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อให้นักเรียนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม       | 2.86         | 0.84  | 2.81        | 0.90  | 2.84        | 0.87  | 4.18        | 0.61  | 4.24        | 0.51  | 4.21        | 0.56  |
| 3.2 โรงเรียนได้จัดให้นักเรียนไปเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น ๆ                             | 2.57         | 0.93  | 2.65        | 0.85  | 2.61        | 0.89  | 4.09        | 0.69  | 4.22        | 0.55  | 4.16        | 0.62  |
| 3.3 การเยี่ยมชมและสังเกตการสอนของบุคลากรระหว่างโรงเรียนของมูลนิธิฯ                 | 2.07         | 0.95  | 2.27        | 0.97  | 2.17        | 0.96  | 4.00        | 0.79  | 4.11        | 0.54  | 4.06        | 0.67  |
| 3.4 โรงเรียนของท่านได้เปิดโอกาสให้นักเรียนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ                   | 1.67         | 0.82  | 1.77        | 0.98  | 1.72        | 0.90  | 3.59        | 1.09  | 3.98        | 0.76  | 3.79        | 0.93  |
| 3.5 หลังจากไปศึกษาดูงานแล้วมีการเสนอรายงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่นได้รึหรือ | 2.29         | 0.97  | 2.46        | 1.04  | 2.38        | 1.01  | 4.07        | 0.78  | 4.17        | 0.58  | 4.12        | 0.68  |
| 3.6 หลังจากไปศึกษาดูงานแล้วมีการนำความรู้มาใช้แก้ไขปรับปรุงการทำงาน                | 2.59         | 0.99  | 2.62        | 1.03  | 2.61        | 1.01  | 4.16        | 0.83  | 4.18        | 0.63  | 4.17        | 0.73  |
| รวม  | 2.34         | 0.92  | 2.43        | 0.96  | 2.38        | 0.94  | 4.01        | 0.80  | 4.15        | 0.59  | 4.08        | 0.70  |

จากตารางที่ 9 ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษางานนอกสถานที่ ใ้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 3.1 โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อให้นักลกรไปศึกษางานนอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84 ( $\bar{x}_1 = 2.86, \bar{x}_2 = 2.81$ )

ข้อ 3.2 โรงเรียนใ้จัดใ้บุคลากรไปเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 ( $\bar{x}_1 = 2.57, \bar{x}_2 = 2.65$ )

ข้อ 3.6 หลังจากไปศึกษางานแล้วมีการนำความรู้มาใช้แก้ไขปรับปรุงการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 ( $\bar{x}_1 = 2.59, \bar{x}_2 = 2.62$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษางานนอกสถานที่ ใ้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 3.5 หลังจากไปศึกษางานแล้วมีการเสนอรายงานเพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรอื่นใ้รับทราบ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.38 ( $\bar{x}_1 = 2.29, \bar{x}_2 = 2.46$ )

ข้อ 3.3 การเยี่ยมเยียนและสังเกตการสอนของบุคลากรระหว่างโรงเรียนของมูลนิธิ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.17 ( $\bar{x}_1 = 2.07, \bar{x}_2 = 2.27$ )

ข้อ 3.4 โรงเรียนของท่านใ้เปิดโอกาสใ้บุคลากรไปศึกษางานต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.72 ( $\bar{x}_1 = 1.67, \bar{x}_2 = 1.77$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิ เกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษางานนอกสถานที่ รวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x}_T = 2.39$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

( $\bar{x}_1 = 2.34, \bar{x}_2 = 2.43$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษางานนอกสถานที่ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 3.1 โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อให้บุคลากรไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.24$ )

ข้อ 3.6 หลังจากไปศึกษาทำงานแล้วมีการนำความรู้มาใช้แก้ไขปรับปรุงการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ( $\bar{x}_1 = 4.16, \bar{x}_2 = 4.18$ )

ข้อ 3.2 โรงเรียนได้จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 ( $\bar{x}_1 = 4.09, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 3.5 หลังจากไปศึกษาทำงานแล้วมีการเสนอรายงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่นที่ได้รับทราบ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 ( $\bar{x}_1 = 4.07, \bar{x}_2 = 4.17$ )

ข้อ 3.3 การเขียนเขียนและสังเกตการสอนของบุคลากรระหว่างโรงเรียนของมูลนิธิฯ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 ( $\bar{x}_1 = 4.00, \bar{x}_2 = 4.11$ )

ข้อ 3.4 โรงเรียนของท่านได้เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาทำงานต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 ( $\bar{x}_1 = 3.59, \bar{x}_2 = 3.98$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทำงานนอกสถานที่ รวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 4.09$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.02, \bar{x}_2 = 4.15$ )

4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งในโรงเรียนซึ่งตามแบบสอบถามมี 8 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 4.1 - 4.8 มีรายละเอียดในตารางที่

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารและครูสอน  
ในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|  | สภาพปัจจุบัน |       |             |       | ความต้องการ |       |             |       |             |       |             |       |
|--|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|  | ผู้บริหาร    |       | ครูสอน      |       | รวม         |       | รวม         |       |             |       |             |       |
|  | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 4. งานการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ   | 3.00         | 0.79  | 3.04        | 0.82  | 3.02        | 0.81  | 4.12        | 0.76  | 4.06        | 0.59  | 4.09        | 0.68  |
| 4.1 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ  | 3.09         | 0.86  | 3.08        | 0.93  | 3.09        | 0.90  | 4.11        | 0.62  | 4.27        | 0.54  | 4.19        | 0.58  |
| 4.2 โรงเรียนของทางมีภาคีเลือกบุคลากรไปฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม | 3.07         | 0.83  | 2.92        | 0.90  | 3.00        | 0.87  | 4.12        | 0.66  | 4.17        | 0.59  | 4.15        | 0.63  |
| 4.3 บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการที่สถานภายนอกจัด          | 2.98         | 0.82  | 3.17        | 0.86  | 3.08        | 0.84  | 4.12        | 0.57  | 4.22        | 0.57  | 4.17        | 0.57  |
| 4.4 การฝึกอบรมที่จัดขึ้นหรือที่ส่งบุคลากรไปรวมภายนอก<br>สามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอน  | 3.38         | 0.73  | 3.36        | 0.88  | 3.37        | 0.81  | 4.14        | 0.55  | 4.24        | 0.61  | 4.19        | 0.58  |
| 4.5 เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร<br>และการสอนของท่าน                   |              |       |             |       |             |       |             |       |             |       |             |       |



|   | สภาพปัจจุบัน |           |             |           | ความต้องการ |       |             |           |             |       |             |       |
|---|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-------|-------------|-----------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผู้บริหาร    | ครูผู้สอน | รวม         | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน   | รวม   | ผู้บริหาร   | ครูผู้สอน | รวม         |       |             |       |
|   | $\bar{x}_1$  | $s_1$     | $\bar{x}_2$ | $s_2$     | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$     | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 4. งานการปกครองหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ   |              |           |             |           |             |       |             |           |             |       |             |       |
| 4.6 มีการเชิญวิทยากรผู้ประสบการณ์ภายนอกมาร่วม<br>ให้การปกครองที่โรงเรียนจัดขึ้น | 3.12         | 0.95      | 3.06        | 0.91      | 3.09        | 0.93  | 4.20        | 0.62      | 4.22        | 0.57  | 4.21        | 0.60  |
| 4.7 การปกครองที่โรงเรียนจัดขึ้นตามโครงการ<br>เทคนิคและประสบการณ์ใหม่ ๆ          | 3.29         | 0.87      | 3.32        | 0.85      | 3.31        | 0.86  | 4.29        | 0.56      | 4.32        | 0.56  | 4.31        | 0.56  |
| 4.8 มีการประเมินผลหลังการปกครองเพื่อนำมา<br>ปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป    | 2.96         | 1.06      | 3.00        | 0.85      | 2.98        | 0.96  | 4.16        | 0.63      | 4.21        | 0.52  | 4.19        | 0.58  |
| รวม   | 3.11         | 0.86      | 3.12        | 0.87      | 3.12        | 0.87  | 4.16        | 0.62      | 4.21        | 0.57  | 4.19        | 0.60  |

จากตารางที่ 10 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 8 ข้อ โดยมีความเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 4.5 เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอนของท่าน ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 ( $\bar{x}_1 = 3.38, \bar{x}_2 = 3.36$ )

ข้อ 4.7 การฝึกอบรมที่โรงเรียนจัดขึ้นท่านได้รับความรู้ เทคนิคและประสบการณ์ใหม่ๆ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 ( $\bar{x}_1 = 3.29, \bar{x}_2 = 3.32$ )

ข้อ 4.2 โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ( $\bar{x}_1 = 3.09, \bar{x}_2 = 3.08$ )

ข้อ 4.6 มีการเชิญวิทยากรผู้ประสบการณ์ภายนอกมาร่วมให้การฝึกอบรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ( $\bar{x}_1 = 3.12, \bar{x}_2 = 3.06$ )

ข้อ 4.4 การฝึกอบรมที่จัดขึ้นหรือที่ส่งบุคลากรไปร่วมภายนอกสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 ( $\bar{x}_1 = 2.98, \bar{x}_2 = 3.17$ )

ข้อ 4.1 โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.02 ( $\bar{x}_1 = 3.00, \bar{x}_2 = 3.04$ )

ข้อ 4.3 บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่สถานภายนอกจัด ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 ( $\bar{x}_1 = 3.07, \bar{x}_2 = 2.92$ )

ข้อ 4.8 มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 ( $\bar{x}_1 = 2.96, \bar{x}_2 = 3.00$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.12$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.11, \bar{x}_2 = 3.12$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ

โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 4.7 การฝึกอบรมที่โรงเรียนจัดขึ้นท่านได้รับความรู้เทคนิคและประสบการณ์ใหม่ๆ  
ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 ( $\bar{x}_1 = 4.29, \bar{x}_2 = 4.32$ )

ข้อ 4.6 มีการเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ภายนอกมาร่วมให้การฝึกอบรมที่โรงเรียน  
จัดขึ้น ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 ( $\bar{x}_1 = 4.20, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 4.2 โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่าง  
เหมาะสมและยุติธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ( $\bar{x}_1 = 4.11, \bar{x}_2 = 4.27$ )

ข้อ 4.5 เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอนของท่าน ได้  
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ( $\bar{x}_1 = 4.14, \bar{x}_2 = 4.24$ )

ข้อ 4.8 มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในครั้ง  
ต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ( $\bar{x}_1 = 4.16, \bar{x}_2 = 4.21$ )

ข้อ 4.4 การฝึกอบรมที่จัดขึ้นหรือที่ส่งบุคลากรไปรวมภายนอก สามารถนำมาพัฒนา  
การเรียนการสอน ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ( $\bar{x}_1 = 4.12, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 4.3 บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่สถานภายนอก  
จัด ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 ( $\bar{x} = 4.12, \bar{x}_2 = 4.17$ )

ข้อ 4.1 โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09  
( $\bar{x}_1 = 4.12, \bar{x}_2 = 4.06$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิ เกี่ยวกับ  
กับความทองการการจกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม  
ทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 4.19$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่ม  
ตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.16, \bar{x}_2 = 4.21$ )

5. การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งใน  
โรงเรียนซึ่งตามแบบสอบถามมี 6 ข้อ ทั้งข้อ 5.1 - 5.6 มีรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการส่งเสริมใหม่ทางการศึกษาของครูผู้สอนในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|   | สภาพปัจจุบัน |       |             |       |             | ความต้องการ |             |           |             |       |             |       |
|---|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผู้บริหาร    |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         | ผู้บริหาร   |             | ครูผู้สอน |             | รวม   |             |       |
|   | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_1$       | $\bar{x}_1$ | $s_1$     | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 5. งานการส่งเสริมใหม่ทางการศึกษา  |              |       |             |       |             |             |             |           |             |       |             |       |
| 5.1 โรงเรียนมีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ<br>ทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิ<br>ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรไปเลือกเรียนวิชาชีพที่<br>ตนสนใจและมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยไม<br>เพิ่มต้นทุน | 2.98         | 1.21  | 2.96        | 1.18  | 2.97        | 1.20        | 4.11        | 0.80      | 4.39        | 0.58  | 4.25        | 0.69  |
| 5.2 ในแต่ละปีมีบุคลากรอาไปศึกษาต่อ  | 2.64         | 1.15  | 2.71        | 1.17  | 2.68        | 1.16        | 3.62        | 1.15      | 4.12        | 0.85  | 3.87        | 1.00  |
| 5.3 โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากร<br>ไปศึกษาต่อควมีความเหมาะสมและยุติธรรม  | 2.34         | 0.90  | 2.24        | 0.95  | 2.29        | 0.93        | 3.48        | 1.13      | 3.87        | 0.88  | 3.68        | 1.01  |
| 5.4 การศึกษาของบุคลากรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ<br>งานของบุคลากรอื่น   | 2.91         | 1.24  | 2.63        | 1.20  | 2.77        | 1.22        | 4.04        | 0.85      | 4.11        | 0.83  | 4.08        | 0.84  |
| 5.5 บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้นำวิชาการใหม่ ๆ<br>มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน   | 2.98         | 1.04  | 3.04        | 1.12  | 3.01        | 1.08        | 2.48        | 1.04      | 2.84        | 1.25  | 2.66        | 1.15  |
| 5.6   | 2.82         | 1.03  | 2.91        | 1.09  | 2.87        | 1.06        | 4.07        | 0.99      | 4.25        | 0.85  | 4.16        | 0.92  |
| รวม   | 2.78         | 1.09  | 2.75        | 1.12  | 2.77        | 1.11        | 3.63        | 0.99      | 3.93        | 0.87  | 3.78        | 0.94  |

จากตารางที่ 11 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ ใ้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 5.5 การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01 ( $\bar{x}_1 = 2.98, \bar{x}_2 = 3.04$ )

ข้อ 5.1 โรงเรียนมีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 ( $\bar{x}_1 = 2.98, \bar{x}_2 = 2.96$ )

ข้อ 5.6 บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้นำวิชาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 ( $\bar{x}_1 = 2.82, \bar{x}_2 = 2.91$ )

ข้อ 5.4 โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.77 ( $\bar{x}_1 = 2.91, \bar{x}_2 = 2.63$ )

ข้อ 5.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรไปเลือกเรียนรายวิชาที่ตนสนใจและมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.68 ( $\bar{x}_1 = 2.64, \bar{x}_2 = 2.71$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อใ้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดมี 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม คือ

ข้อ 5.3 ในแต่ละปีมีบุคลากรลาไปศึกษาต่อ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.29 ( $\bar{x}_1 = 2.34, \bar{x}_2 = 2.24$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ รวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 2.77$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้ว พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย

( $\bar{x}_1 = 2.78, \bar{x}_2 = 2.75$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 5.1 โรงเรียนมีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.25 ( $\bar{x}_1 = 4.11, \bar{x}_2 = 4.39$ )

ข้อ 5.6 บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้นำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 ( $\bar{x}_1 = 4.07, \bar{x}_2 = 4.25$ )

ข้อ 5.4 โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 ( $\bar{x}_1 = 4.04, \bar{x}_2 = 4.11$ )

ข้อ 5.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรไปเลือกเรียนรายวิชาที่สนใจและมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 ( $\bar{x}_1 = 3.62, \bar{x}_2 = 4.12$ )

ข้อ 5.3 ในแต่ละปีมีบุคลากรลาไปศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ( $\bar{x}_1 = 3.48, \bar{x}_2 = 3.67$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายข้อดังกล่าว ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจะมีความแตกต่างกันในระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ 1 ข้อ คือ ข้อ 5.3 ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.48$ ) แต่ครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_2 = 3.67$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ

ข้อ 5.5 การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรอื่น ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 ( $\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.84$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายข้อดังกล่าว ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจะมีความแตกต่างกันในระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ 1 ข้อ คือ ข้อ 5.5 ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x}_1 = 2.48$ ) แต่ครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_2 = 2.84$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อรวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 3.78$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 3.63, \bar{x}_2 = 3.93$ )

6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอย่างหนึ่งใน  
โรงเรียน ซึ่งตามแบบสอบถามมี 6 ข้อ ทั้งหัวข้อ 6.1 - 6.6 มีรายละเอียดในตารางที่ 12



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการเผยแพร่ทางวารสารทางวิชาการของผู้บริหารและครูสอนในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|   | สภาพปัจจุบัน |       |             |       |             |       | ความต้องการ |       |             |       |             |       |
|---|--------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผู้บริหาร    |       | ครูสอน      |       | รวม         |       | ผู้บริหาร   |       | ครูสอน      |       | รวม         |       |
|   | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 6. งานการเผยแพร่วารสารทางวิชาการ  |              |       |             |       |             |       |             |       |             |       |             |       |
| 6.1 โรงเรียนได้จัดป้ายนิเทศให้ความรู้และวารสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ                         | 3.07         | 0.85  | 3.30        | 0.94  | 3.19        | 0.90  | 4.17        | 0.52  | 4.40        | 0.57  | 4.34        | 0.55  |
| 6.2 มีการรื้อวารสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ จากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ไว้ใหม่ของสมุดในอาคารใดก็ตาม  | 3.68         | 0.72  | 3.63        | 0.85  | 3.66        | 0.79  | 4.52        | 0.54  | 4.49        | 0.57  | 4.51        | 0.56  |
| 6.3 มีการจัดพิมพ์หรือสรรหาวารสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาใหม่อาคารอ่านเพิ่มศูนย์ความรู้ | 3.05         | 0.92  | 3.13        | 0.94  | 3.09        | 0.93  | 4.38        | 0.70  | 4.38        | 0.57  | 4.38        | 0.64  |
| 6.4 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมในอาคารเป็นสมาชิกสมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพ                         | 2.66         | 1.03  | 2.72        | 1.05  | 2.69        | 1.04  | 3.82        | 0.86  | 4.10        | 0.74  | 3.96        | 0.80  |
| 6.5 ผู้บริหารสนับสนุนในอาคารที่สอนรายวิชาเดียวกัน   | 2.77         | 1.10  | 2.83        | 1.18  | 2.80        | 1.14  | 4.02        | 0.84  | 4.05        | 0.85  | 4.04        | 0.85  |
| 6.6 โรงเรียนได้จัดสรรเงินเพื่อการเผยแพร่วารสารทางวิชาการอย่างเหมาะสม                          | 2.98         | 0.92  | 3.00        | 0.99  | 2.99        | 0.96  | 4.05        | 0.59  | 4.18        | 0.65  | 4.12        | 0.62  |
| รวม   | 3.04         | 0.92  | 3.10        | 0.99  | 3.07        | 0.96  | 4.18        | 0.67  | 4.27        | 0.66  | 4.23        | 0.67  |



จากตารางที่ 12 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ

ข้อ 6.2 มีการรับวารสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ จากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ไว้ในห้องสมุดให้บุคลากรได้คนคว่า ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 ( $\bar{x}_1 = 3.68, \bar{x}_2 = 3.63$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 6.1 โรงเรียนได้จัดค่ายนิเทศให้ความรู้และข่าวสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 ( $\bar{x}_1 = 3.07, \bar{x}_2 = 3.30$ )

ข้อ 6.3 มีการจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาให้บุคลากรอ่านเพิ่มพูนความรู้ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ( $\bar{x}_1 = 3.05, \bar{x}_2 = 3.13$ )

ข้อ 6.6 โรงเรียนได้จัดสรรเงินเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างเหมาะสม ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 ( $\bar{x}_1 = 2.98, \bar{x}_2 = 3.00$ )

ข้อ 6.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรที่สอนรายวิชาเดียวกันรวมผลิตรายการเสริมการสอนรายวิชานั้น ๆ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 ( $\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.83$ )

ข้อ 6.4 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเป็นสมาชิกสมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.69 ( $\bar{x}_1 = 2.66, \bar{x}_2 = 2.72$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการรวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.07$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 3.10$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 1 ข้อ คือ

ข้อ 6.2 มีการรับวารสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ จากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ไว้ในห้องสมุดให้บุคลากรได้คนคว่า ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.51 ( $\bar{x}_1 = 4.52, \bar{x}_2 = 4.49$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายข้อดังกล่าว ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจะมีความแตกต่างกันในระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ 1 ข้อ คือ ข้อ 6.2 ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด  $\bar{x}_1 = 4.52$  แต่ครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับมาก  $\bar{x}_2 = 4.49$

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 6.3 มีการจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาให้บุคลากรอ่านเพิ่มพูนความรู้ โค้ดค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 ( $\bar{x}_1 = 4.38, \bar{x}_2 = 4.38$ )

ข้อ 6.1 โรงเรียนได้จัดค่ายพิเศษให้ความรู้และข่าวสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ โค้ดค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 ( $\bar{x}_1 = 4.27, \bar{x}_2 = 4.40$ )

ข้อ 6.6 โรงเรียนได้จัดสรรเงินเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างเหมาะสม โค้ดค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 ( $\bar{x}_1 = 4.05, \bar{x}_2 = 4.18$ )

ข้อ 6.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรที่สอนรายวิชาเดียวกันรวมผลิตตำราเสริมการสอนรายวิชานั้น ๆ โค้ดค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 ( $\bar{x}_1 = 4.02, \bar{x}_2 = 4.05$ )

ข้อ 6.4 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเป็นสมาชิกสมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพ โค้ดค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 ( $\bar{x}_1 = 3.82, \bar{x}_2 = 4.10$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการรวมทุกข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 4.23$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.27$ )

7. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งตามแบบสอบถามมี 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7.1 - 7.5 มีรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการจัดศึกษาทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนในสภาพปัจจุบันและความต้องการ

|  | สภาพปัจจุบัน |       |             |       |             |      | ความต้องการ |             |           |             |       |             |
|--|--------------|-------|-------------|-------|-------------|------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------|-------------|
|  | ผู้บริหาร    |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         | รวม  | ผู้บริหาร   |             | ครูผู้สอน |             | รวม   |             |
|  | $\bar{x}_1$  | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ |      | $s_T$       | $\bar{x}_1$ | $s_1$     | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ |
| 7.1 โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการ                                  | 3.05         | 0.82  | 3.25        | 0.91  | 3.15        | 0.87 | 4.05        | 0.70        | 4.18      | 0.59        | 4.12  | 0.65        |
| 7.2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมการจัดนิทรรศการทางวิชาการ | 3.07         | 1.02  | 3.11        | 0.99  | 3.09        | 1.01 | 4.05        | 0.67        | 4.20      | 0.61        | 4.13  | 0.64        |
| 7.3 โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้บุคคลากรสนใจในด้านต่าง ๆ           | 2.89         | 0.89  | 2.93        | 0.88  | 2.91        | 0.89 | 4.12        | 0.57        | 4.20      | 0.55        | 4.16  | 0.56        |
| 7.4 การจัดงานทางวิชาการช่วยบุคคลากรผู้จัดได้ศึกษาค้นคว้าและเตรียมงาน                   | 3.21         | 0.91  | 3.33        | 0.88  | 3.27        | 0.90 | 4.18        | 0.58        | 4.29      | 0.58        | 4.24  | 0.56        |
| 7.5 บุคลากรให้ความสนใจนิทรรศการทางวิชาการหน่วยงานอื่นจัดโดยการไปเยี่ยมชม               | 2.96         | 0.91  | 2.98        | 0.89  | 2.97        | 0.90 | 4.07        | 0.66        | 4.23      | 0.58        | 4.15  | 0.62        |
| รวม  | 3.04         | 0.91  | 3.12        | 0.91  | 3.08        | 0.91 | 4.10        | 0.64        | 4.22      | 0.58        | 4.16  | 0.61        |

จากตารางที่ 13 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้ง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 7.4 การจัดงานทางวิชาการช่วยให้บุคลากรผู้จัดได้ศึกษาค้นคว้าและเตรียมงาน  
ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 ( $\bar{x}_1 = 3.21, \bar{x}_2 = 3.33$ )

ข้อ 7.1 โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  
เท่ากับ 3.15 ( $\bar{x}_1 = 3.05, \bar{x}_2 = 3.25$ )

ข้อ 7.2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมการจัด  
นิทรรศการทางวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ( $\bar{x}_1 = \bar{x}_2 = 3.11$ )

ข้อ 7.5 บุคลากรให้ความสนใจงานนิทรรศการทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดโดยการ  
ไปเยี่ยมชม ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 ( $\bar{x}_1 = 2.96, \bar{x}_2 = 2.98$ )

ข้อ 7.3 โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้ที่บุคลากรสนใจใน  
ด้านต่าง ๆ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 ( $\bar{x}_1 = 2.98, \bar{x}_2 = 2.93$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการรวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.08$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 3.12$ )

ความต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 7.4 การจัดงานทางวิชาการช่วยให้บุคลากรผู้จัดได้ศึกษาค้นคว้าและเตรียมงาน  
ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.29$ )

ข้อ 7.3 โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้ที่บุคลากรสนใจ  
ด้านต่าง ๆ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 ( $\bar{x}_1 = 4.12, \bar{x}_2 = 4.20$ )

ข้อ 7.5 บุคลากรให้ความสนใจงานนิทรรศการทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดโดย

การไปเยี่ยมชม ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 ( $\bar{x}_1 = 4.07, \bar{x}_2 = 4.23$ )

ข้อ 7.2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรภายนอกมาเยี่ยมชมการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 ( $\bar{x}_1 = 54.05, \bar{x}_2 = 4.20$ )

ข้อ 7.1 โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 ( $\bar{x}_1 = 4.05, \bar{x}_2 = 4.18$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความคองการการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านการศึกษา วมทุกข้อ แล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 4.16$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.10, \bar{x}_2 = 4.22$ )

8. การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งตามแบบสอบถาม มี 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 8.1 - 8.6 มีรายละเอียดในตารางที่ 14

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในลักษณะงานการสัมปดัยนหน้าที่การงานของผูบริหารและครูสอนในสภาพัจจุบันและความทองการ

|   | สภาพัจจุบัน |       |             |       | ความทองการ  |       |             |       |             |       |             |       |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผูบริหาร    |       | ครูสอน      |       | รวม         |       | รวม         |       |             |       |             |       |
|   | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ | $\bar{x}_1$ | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 8.1 โรงเรียนของทาามีการสัมปดัยนหน้าที่การงานของบุคลากร                                      | 2.96        | 0.74  | 2.97        | 0.91  | 2.97        | 0.83  | 3.30        | 0.81  | 3.49        | 0.94  | 3.40        | 0.88  |
| 8.2 การสัมปดัยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นไปตามระยะเวลาอันควร                               | 3.04        | 0.87  | 2.93        | 1.01  | 2.99        | 0.94  | 3.70        | 0.87  | 3.83        | 0.85  | 3.77        | 0.86  |
| 8.3 การสัมปดัยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นไปควยความยุติธรรมและเหมาะสม                       | 3.25        | 1.01  | 3.02        | 1.04  | 3.14        | 1.03  | 4.16        | 0.73  | 4.22        | 0.73  | 4.19        | 0.73  |
| 8.4 การสัมปดัยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นนดคีตการค่าเป็นงานของโรงเรียน                     | 3.46        | 0.69  | 3.27        | 1.00  | 3.37        | 0.85  | 4.05        | 0.90  | 4.14        | 0.78  | 4.10        | 0.84  |
| 8.5 โรงเรียนของทาามีการสำรวจควยจำเป็นก่อนสัมปดัยนหน้าที่การงานของบุคลากร                    | 2.88        | 1.10  | 2.64        | 1.14  | 2.76        | 1.12  | 4.18        | 0.79  | 4.22        | 0.69  | 4.20        | 0.74  |
| 8.6 หลังจกสัมปดัยนหน้าที่การงานแควมมีการอบรมบุคลากรให้เขาใจหน้าที่ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ | 2.48        | 1.03  | 2.49        | 1.07  | 2.49        | 1.05  | 4.18        | 0.66  | 4.24        | 0.64  | 4.21        | 0.65  |
| รวม   | 3.01        | 0.91  | 2.89        | 1.03  | 2.95        | 0.97  | 3.93        | 0.79  | 4.02        | 0.77  | 3.98        | 0.78  |

จากตารางที่ 14 ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 8.4 การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 ( $\bar{x}_1 = 3.46, \bar{x}_2 = 3.27$ )

ข้อ 8.3 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 ( $\bar{x}_1 = 3.25, \bar{x}_2 = 3.02$ )

ข้อ 8.2 การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นไปตามระยะเวลาอันควร ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 2.93$ )

ข้อ 8.1 โรงเรียนของท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 ( $\bar{x}_1 = 2.96, \bar{x}_2 = 2.97$ )

ข้อ 8.5 โรงเรียนของท่านมีการสำรวจความจำเป็นก่อนปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.76 ( $\bar{x}_1 = 2.88, \bar{x}_2 = 2.64$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 1 ข้อ คือ

ข้อ 8.6 หลังจากปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานแล้วมีการอบรมบุคลากรให้เข้าใจหน้าที่ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.49 ( $\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.49$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับสภาพการจกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน รวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 2.95$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.01, \bar{x}_2 = 2.89$ )

ความต่องการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 8.6 หลังจากปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานแล้วมีการอบรมบุคลากรให้เข้าใจหน้าที่  
ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.24$ )

ข้อ 8.5 โรงเรียนของท่านมีการสำรวจความจำเป็นก่อนปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของ  
บุคลากร ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 8.3 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมใค้  
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ( $\bar{x}_1 = 4.16, \bar{x}_2 = 4.22$ )

ข้อ 8.4 การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของ  
โรงเรียน ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 ( $\bar{x}_1 = 4.05, \bar{x}_2 = 4.14$ )

ข้อ 8.2 การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นไปตามระยะเวลาอันควร ใค้  
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 ( $\bar{x}_1 = 3.70, \bar{x}_2 = 3.83$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่างานการพัฒนาศูนย์  
การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ

ข้อ 8.1 โรงเรียนของท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร ใค้ค่าเฉลี่ย  
รวมเท่ากับ 3.40 ( $\bar{x}_1 = 3.30, \bar{x}_2 = 3.49$ )

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิ  
เกี่ยวกับความทองการการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานรวมทุก  
ข้อแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_T = 3.98$ ) และเมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่ม  
ตัวอย่างประชากรทั้งสองแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนทางมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 3.93, \bar{x}_2 = 4.02$ )



ตารางที่ 15 แสดงผลสภาพและความของการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิ

| กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร                   | สภาพปัจจุบัน |      |           |      |           |      | ความต้องการ |      |           |      |           |      |
|--|--------------|------|-----------|------|-----------|------|-------------|------|-----------|------|-----------|------|
|  | ผู้บริหาร    |      | ครูผู้สอน |      | รวม       |      | ผู้บริหาร   |      | ครูผู้สอน |      | รวม       |      |
|  | $\bar{x}$    | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$   | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. |
| 1. การประชุมพิเศษ                        | 3.01         | 0.96 | 3.05      | 0.98 | 3.03      | 0.97 | 4.20        | 0.55 | 4.18      | 0.58 | 4.19      | 0.57 |
| 2. การสัมมนาทางวิชาการ                   | 3.21         | 0.86 | 3.26      | 0.89 | 3.23      | 0.88 | 4.25        | 0.55 | 4.22      | 0.60 | 4.24      | 0.58 |
| 3. การปฏิบัติงานนอกสถานที่               | 2.33         | 0.92 | 2.43      | 0.96 | 2.38      | 0.94 | 4.01        | 0.80 | 4.15      | 0.59 | 4.08      | 0.70 |
| 4. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ | 3.11         | 0.86 | 3.12      | 0.87 | 3.12      | 0.87 | 4.16        | 0.62 | 4.21      | 0.57 | 4.19      | 0.60 |
| 5. การส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ            | 2.78         | 1.09 | 2.75      | 1.12 | 2.77      | 1.11 | 3.63        | 0.99 | 3.93      | 0.87 | 3.78      | 0.94 |
| 6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ           | 3.04         | 0.92 | 3.10      | 0.99 | 3.07      | 0.96 | 4.18        | 0.67 | 4.27      | 0.66 | 4.23      | 0.67 |
| 7. การจัดทำทางวิชาการ                    | 3.04         | 0.91 | 3.12      | 0.91 | 3.08      | 0.91 | 4.10        | 0.64 | 4.22      | 0.58 | 4.16      | 0.61 |
| 8. การสัมมนาพิเศษหน้า                    | 3.01         | 0.91 | 2.89      | 1.03 | 2.95      | 0.97 | 3.93        | 0.79 | 4.02      | 0.77 | 3.98      | 0.78 |
| รวม                                      | 2.94         | 0.93 | 2.97      | 0.97 | 2.96      | 0.95 | 4.06        | 0.70 | 4.15      | 0.65 | 4.11      | 0.68 |

จากตารางที่ 15 แสดงผลสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิฯ ในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ได้มีการปฏิบัติตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับน้อยมี 7 ด้าน โดยมีความเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 ( $\bar{x}_1 = 3.21, \bar{x}_2 = 3.26$ )
4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 ( $\bar{x}_1 = 3.11, \bar{x}_2 = 3.12$ )
7. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 3.12$ )
6. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 ( $\bar{x}_1 = 3.04, \bar{x}_2 = 3.14$ )
1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการประชุมพิเศษ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 ( $\bar{x}_1 = 3.01, \bar{x}_2 = 3.05$ )
8. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 ( $\bar{x}_1 = 3.01, \bar{x}_2 = 2.89$ )
5. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.77 ( $\bar{x}_1 = 2.78, \bar{x}_2 = 2.75$ )

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ได้มีการปฏิบัติตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งสอง พบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 1 ด้าน คือ

3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ใคค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.38 ( $\bar{x}_1 = 2.33, \bar{x}_2 = 2.43$ )

สรุป เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องสภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิฯ รวมทั้ง 8 ด้าน แล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 2.96$ ) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรจะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 2.94, \bar{x}_2 = 2.97$ )

ความต้องการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ควรจะมีปฏิ  
 ทามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม  
 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ  
 4.24 ( $\bar{x}_1 = 4.25, \bar{x}_2 = 4.22$ )

6. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ย  
 รวมเท่ากับ 4.23 ( $\bar{x}_1 = 4.18, \bar{x}_2 = 4.27$ )

1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19  
 ( $\bar{x}_1 = 4.20, \bar{x}_2 = 4.18$ )

4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ใค้ค่าเฉลี่ย  
 รวมเท่ากับ 4.19 ( $\bar{x}_1 = 4.16, \bar{x}_2 = 4.21$ )

7. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่า  
 กับ 4.16 ( $\bar{x}_1 = 4.10, \bar{x}_2 = 4.22$ )

3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดงานนอกสถานที่ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ  
 4.08 ( $\bar{x}_1 = 4.01, \bar{x}_2 = 4.15$ )

8. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98  
 ( $\bar{x}_1 = 3.93, \bar{x}_2 = 4.02$ )

5. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ใค้ค่าเฉลี่ยรวม  
 เท่ากับ 3.78 ( $\bar{x}_1 = 3.63, \bar{x}_2 = 3.93$ )

สรุป เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม  
 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิฯ รวมทั้ง 8 ด้าน แล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ  
 มาก ( $\bar{x}_T = 4.11$ ) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรจะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมี  
 ความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 4.06, \bar{x}_2 = 4.15$ )

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิ  
ภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหา  
ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

| ปัญหาในการจัดกิจกรรม<br>การพัฒนาบุคลากร   | ระดับของปัญหา |       |             |       |             |       |
|---|---------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผู้บริหาร     |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         |       |
|   | $\bar{x}_1$   | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 1. แต่ละปีมีบุคลากรใหม่น้อย ผู้บริหารจึง<br>ไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศ  | 2.95          | 1.23  | 2.84        | 1.03  | 2.90        | 1.13  |
| 2. วิทยากรที่ทำการปฐมนิเทศให้รายละเอียด<br>ละเอียดได้ไม่เพียงพอ   | 2.93          | 0.95  | 2.90        | 0.98  | 2.92        | 0.97  |
| 3. บุคลากรใหม่เห็นความสำคัญของ<br>การปฐมนิเทศน้อยจึงไม่ตั้งใจฟัง<br>เท่าที่ควร  | 2.89          | 1.27  | 2.84        | 1.12  | 2.87        | 1.20  |
| 4. บุคลากรมีหน้าที่การงานมากไม่มี<br>เวลาเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ  | 2.71          | 1.12  | 2.79        | 1.17  | 2.75        | 1.15  |
| 5. บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาได้ไม่<br>ทั่วถึง  | 2.73          | 1.23  | 2.76        | 1.19  | 2.75        | 1.21  |
| 6. บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ<br>ไปสัมมนาแล้วก็ยังคงปฏิบัติงาน<br>เหมือนเดิม                                      | 3.55          | 1.16  | 3.18        | 1.17  | 3.37        | 1.17  |
| 7. บุคลากรขาดความสนใจต่อการไป<br>ศึกษาดูงานนอกสถานที่   | 3.14          | 1.24  | 2.92        | 1.11  | 3.03        | 1.18  |
| 8. ไม่มีการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลใน<br>การที่จะส่งไปศึกษาดูงานเพื่อการ<br>ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิด<br>ประสิทธิภาพ | 3.27          | 1.12  | 3.19        | 1.23  | 3.23        | 1.18  |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ปัญหาในการจัดกิจกรรม<br>การพัฒนาบุคลากร   | ระดับของปัญหา |       |             |       |             |       |
|---|---------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | ผู้บริหาร     |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         |       |
|   | $\bar{x}_1$   | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 9. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของ<br>การศึกษาครูงานเท่าที่ควร                               | 2.80          | 1.09  | 2.75        | 1.20  | 2.78        | 1.15  |
| 10. งบประมาณการจัดการฝึกอบรมมี<br>น้อยทำให้ไม่สามารถทำได้                                 | 3.07          | 1.25  | 2.96        | 1.22  | 3.02        | 1.24  |
| 11. สาขาวิชาที่บุคลากรไปร่วมฝึกอบรม<br>ไม่ตรงกับความต้องการจริงได้<br>ประโยชน์น้อย        | 2.93          | 1.08  | 2.95        | 1.10  | 2.94        | 1.09  |
| 12. การนำผลการฝึกอบรมของบุคลากร<br>ผู้แทนมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ<br>ไม่ได้ผลเท่าที่ควร  | 3.34          | 1.00  | 3.27        | 0.93  | 3.31        | 0.97  |
| 13. บุคลากรเมื่อมีวุฒิสูงขึ้นจากการศึกษา<br>ทอมักมุ่งสู่สถานันใหม่                        | 3.18          | 0.97  | 3.14        | 1.13  | 3.16        | 1.05  |
| 14. การลาศึกษาทอมักไม่คำนึงถึงความ<br>จำเป็นของแต่ละหน่วยงาน                              | 2.77          | 1.16  | 2.79        | 1.17  | 2.78        | 1.17  |
| 15. การลาศึกษาท้ออาจทำให้ชากำลัง<br>คนมีผลกระทบท่อการเรียนการสอน                          | 2.79          | 1.12  | 3.15        | 1.25  | 2.97        | 1.19  |
| 16. ชากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ<br>ในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร<br>ทางวิชาการต่าง ๆ | 3.46          | 1.11  | 3.42        | 1.16  | 3.44        | 1.14  |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ปัญหาในการจัดกิจกรรม<br>การพัฒนาบุคลากร  | ระดับของปัญหา |       |             |       |             |       |
|--|---------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|  | ผู้บริหาร     |       | ครูผู้สอน   |       | รวม         |       |
|  | $\bar{x}_1$   | $s_1$ | $\bar{x}_2$ | $s_2$ | $\bar{x}_T$ | $s_T$ |
| 17. ชาคศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการและ<br>เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะเกี่ยวกับ<br>เรื่องนี้ | 3.57          | 1.04  | 3.43        | 1.08  | 3.50        | 1.06  |
| 18. ชาคงบประมาณบุคลากรจึงไม่ใ้<br>ความสำคัญคานข่าวสารทางวิชาการ<br>อย่างจริงจัง          | 2.96          | 1.06  | 3.00        | 1.15  | 2.98        | 1.11  |
| 19. ชาคความสะดวกใน รื่องสถานที่<br>และอุปกรณ์ในการจัดสัปดาห์ทาง<br>วิชาการ               | 2.77          | 1.08  | 2.87        | 1.19  | 2.82        | 1.14  |
| 20. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ทำให้<br>เสียเวลาต่อการเรียนการสอน                           | 2.71          | 0.95  | 2.75        | 1.11  | 2.73        | 1.03  |
| 21. บุคลากรชาคแรงจูงใจหรือกระตุ้น<br>ทำให้ความพร้อมใจในการจัด<br>สัปดาห์ทางวิชาการ       | 3.21          | 1.09  | 3.35        | 1.09  | 3.28        | 1.09  |
| 22. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้<br>บุคลากรบางพวกพอใจ บางพวก<br>ไม่พอใจ                    | 3.46          | 1.04  | 3.77        | 1.06  | 3.62        | 1.05  |
| 23. การสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ทำให้<br>เสียเวลาในการศึกษางาน                            | 3.20          | 0.88  | 3.55        | 1.02  | 3.38        | 0.95  |
| 24. การสับเปลี่ยนหน้าที่ทำไปเพราะ<br>ความสัมพันธ์กันโดยส่วนตัวของผู้บริหาร               | 2.70          | 1.32  | 3.22        | 1.24  | 2.96        | 1.28  |
| รวม  | 3.05          | 1.11  | 3.08        | 1.13  | 3.07        | 1.12  |

จากตารางที่ 16 ปรากฏผลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิ ซึ่งตามแบบสอบถามมี 24 ข้อ ทั้งข้อ 1 - 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากมี 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 22 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้บุคลากรบางพวกพอใจ บางพวกไม่พอใจ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 ( $\bar{x}_1 = 3.46, \bar{x}_2 = 3.77$ )

ข้อ 17 ขาดศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนี้ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ( $\bar{x}_1 = 3.57, \bar{x}_2 = 3.43$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายข้อดังกล่าวทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันในระดั้มค่าเฉลี่ยอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 22 โดยกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดั้มน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.46$ ) แต่กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดั้มมาก ( $\bar{x}_2 = 3.77$ ) และข้อ 17 โดยกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดั้มมาก ( $\bar{x}_1 = 3.57$ ) แต่กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดั้มน้อย ( $\bar{x}_2 = 3.43$ )

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากมี 22 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 16 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 ( $\bar{x}_1 = 3.46, \bar{x}_2 = 3.42$ )

ข้อ 23 การปรับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 ( $\bar{x}_1 = 3.20, \bar{x}_2 = 3.55$ )

ข้อ 6 บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ไปสัมพันธ์แล้วก็ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 ( $\bar{x}_1 = 3.55, \bar{x}_2 = 3.18$ )

ข้อ 12 การนำผลการฝึกอบรมของบุคลากรผู้แทนมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 ( $\bar{x}_1 = 3.34, \bar{x}_2 = 3.35$ )

ข้อ 21 บุคลากรขาดแรงจูงใจหรือกระตุ้นทำให้ความพร้อมใจในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 ( $\bar{x}_1 = 3.21, \bar{x}_2 = 3.35$ )

ข้อ 8 ไม่มีการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะส่งไปศึกษาหาความรู้เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 ( $\bar{x}_1 = 3.27, \bar{x}_2 = 3.19$ )

- ข้อ 13 บุคลากรเมื่อมีอายุสูงขึ้นจากการศึกษาต่อมักมุ่งสู่สถาบันใหม่ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 ( $\bar{x}_1 = 3.18, \bar{x}_2 = 3.14$ )
- ข้อ 7 บุคลากรขาดความสนใจต่อการไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 ( $\bar{x}_1 = 3.14, \bar{x}_2 = 2.92$ )
- ข้อ 10 งบประมาณการจัดการฝึกอบรมมีน้อย ทำให้ไม่สามารถทำได้ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.02 ( $\bar{x}_1 = 3.07, \bar{x}_2 = 2.96$ )
- ข้อ 18 ขาดงบประมาณ บุคลากรจึงไม่ให้ความสำคัญด้านข่าวสารทางวิชาการอย่างจริงจัง ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 ( $\bar{x}_1 = 2.96, \bar{x}_2 = 3.00$ )
- ข้อ 15 การลาศึกษาต่ออาจทำให้ขาดกำลังคนเมื่อลกระทบต่อการเรียนการสอน ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 ( $\bar{x}_1 = 2.79, \bar{x}_2 = 3.15$ )
- ข้อ 24 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ทำไปเพราะความสัมพันธ์กันโดยส่วนตัวของผู้บริหาร ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.96 ( $\bar{x}_1 = 2.70, \bar{x}_2 = 3.22$ )
- ข้อ 11 สาขาวิชาที่บุคลากรไปร่วมฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการจึงใค้ประโยชน์น้อย ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 ( $\bar{x}_1 = 2.93, \bar{x}_2 = 2.95$ )
- ข้อ 2 วิทยาการที่ทำการปฐมนิเทศให้รายละเอียดใค้ไม่เพียงพอ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.92 ( $\bar{x}_1 = 2.93, \bar{x}_2 = 2.90$ )
- ข้อ 1 แต่ละปีมีบุคลากรใหม่น้อย ผู้บริหารจึงไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.90 ( $\bar{x}_1 = 2.95, \bar{x}_2 = 2.84$ )
- ข้อ 3 บุคลากรใหม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศน้อย จึงไม่ตั้งใจใค้เท่าที่ควร ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 ( $\bar{x}_1 = 2.89, \bar{x}_2 = 2.84$ )
- ข้อ 19 ขาดความสะดวกในเรื่องสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 ( $\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.87$ )
- ข้อ 14 การลาศึกษาต่อมักไม่คำนึงถึงความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 ( $\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.79$ )
- ข้อ 9 ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาทำงานเท่าที่ควร ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 ( $\bar{x}_1 = 2.80, \bar{x}_2 = 2.75$ )
- ข้อ 4 บุคลากรมีหน้าที่การงานมากไม่มีเวลาเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ ใค้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75 ( $\bar{x}_1 = 2.71, \bar{x}_2 = 2.79$ )



ข้อ 5. บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาได้ไม่ทั่วถึง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75

( $\bar{x}_1 = 2.73$ ,  $\bar{x}_2 = 2.76$ )

ข้อ 20 การจัดส่งค่าทางวิชาการ ทำให้เสียเวลาต่อการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.73 ( $\bar{x}_1 = 2.71$ ,  $\bar{x}_2 = 2.75$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายชื่อดังกล่าว ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 6 โดยกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_1 = 3.55$ ) แต่กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_2 = 3.18$ ) และข้อ 23 โดยกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.20$ ) แต่กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}_2 = 3.55$ )

สรุป เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิฯ รวมทุกข้อแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_T = 3.07$ ) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรจะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 3.05$ ,  $\bar{x}_2 = 3.08$ )

สำหรับเรื่องปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่กลุ่มผู้บริหารเสนอเพิ่มเติมจากในแบบสอบถาม มีผู้บริหารจำนวน 14 คน พิจารณาจากความถี่มากไปน้อยได้ดังนี้

1. บุคลากรทุกฝ่ายขาดความร่วมมือที่ต่อกัน (3, ร้อยละ 21.42)
2. ระบบการทำงานยังยุ่งยากมากมาย (2, ร้อยละ 14.28)
3. ผู้บริหารขาดประสบการณ์การทำงาน (1, ร้อยละ 7.14)
4. การประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนมีน้อย (1, ร้อยละ 7.14)
5. ปัญหาทางการเงิน (1, ร้อยละ 7.14)
6. ขาดอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม (1, ร้อยละ 7.14)
7. ความพร้อมของบุคลากรยังมีน้อยในการจัดกิจกรรม (1, ร้อยละ 7.14)
8. บุคลากรบางท่านขาดความรับผิดชอบหน้าที่ของตน (1, ร้อยละ 7.14)
9. ความมีวินัยของครู (1, ร้อยละ 7.14)
10. บุคลากรในโรงเรียนมุ่งไปทางธุรกิจมาก (1, ร้อยละ 7.14)
11. ขาดการประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูง (1, ร้อยละ 7.14)
12. บทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารไม่ชัดเจน (1, ร้อยละ 7.14)

13. ผู้บริหารรับฟังแต่รายงานไม่ลงมากฎการปฏิบัติงานของครูโดยตรง (1, ร้อยละ 7.14)
14. ไม่มีการมอบหมายและเรียนรู้งานในกรณีสับเปลี่ยนหน้าที่ (1, ร้อยละ 7.14) กลุ่มครูผู้สอนมีจำนวน 47 คน ที่เสนอเพิ่มเติมโดยพิจารณาจากความต้องการมากไปน้อยได้ดังนี้
1. ผู้บริหารมักเชื่อแต่ผู้อยู่ใกล้ชิดตัวมากกว่าดูจากผลงานการปฏิบัติซึ่งขาดความยุติธรรม (9, ร้อยละ 19.14)
  2. บุคลากรขาดกำลังใจ ทอดยทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นไม่ประสบผลสำเร็จ (7, ร้อยละ 14.89)
  3. ไม่มีการวางแผนปฏิบัติงาน มักขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารระดับสูง (6, ร้อยละ 12.76)
  4. หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีมากไม่สอดคล้องกับเวลาที่ให้ลงจึงได้ไม่เต็มที่ (5, ร้อยละ 10.63)
  5. บุคลากรขาดความจริงใจต่อกัน มักทำงานไปเพียงวัน ๆ (5, ร้อยละ 10.63)
  6. การสับเปลี่ยนหน้าที่ไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความสามารถของบุคลากร (5, ร้อยละ 10.63)
  7. ขาดการประเมินผลหรือติดตามผลงานที่ปฏิบัติไป (4, ร้อยละ 8.51)
  8. ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์กับบุคลากรโดยส่วนรวม (4, ร้อยละ 8.51)
  9. ระบบการทำงานยุ่งยากลาซา (4, ร้อยละ 8.51)
  10. บุคลากรบางท่านผ่านการสอบคัดเลือกก็ได้ไปศึกษาต่อแต่บางท่านก็ไม่ได้ไป (3, ร้อยละ 6.38)
  11. บุคลากรที่มีตำแหน่งไม่สามารถดำเนินงานได้เพราะขาดสิทธิและอำนาจ (2, ร้อยละ 4.25)
  12. ภาวะเศรษฐกิจไม่สอดคล้องกับเงินเดือนที่รับ (2, ร้อยละ 4.25)
  13. ผู้บริหารสั่งงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน (2, ร้อยละ 4.25)
  14. ผู้บริหารขาดการประสานสัมพันธ์กันในการทำงาน (1, ร้อยละ 2.12)
  15. ผู้บริหารขาดประสบการณ์ในการทำงานไม่ยืดหยุ่นตามสภาพ (1, ร้อยละ 2.12)
  16. ขาดการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัด (1, ร้อยละ 2.12)
  17. บุคลากรมีความคิดหลากหลายไม่สอดคล้องกัน (1, ร้อยละ 2.12)

เมื่อรวมทั้ง 2 กลุ่มมีข้อเสนอเพิ่มเติมที่สอดคล้องกันดังนี้

- ยุทธวิธีรวม
- ผู้บริหาร รับฟังแต่รายงานไม่ลงมากฎการปฏิบัติงานของครูโดยตรง จึงขาดความ
  - ผู้บริหารขาดการประสานสัมพันธ์กันในการทำงาน
  - ระบบการทำงานยุ่งยากล่าช้า
  - การประสานสัมพันธ์ในโรงเรียนมีน้อย
  - ผู้บริหารขาดประสบการณ์การทำงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒិทางการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ทั้งรายละเอียดในตารางที่ 17 ตารางที่ 17 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

| สถานภาพ                            | ผู้อันวยการ |        |
|------------------------------------|-------------|--------|
|                                    | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. เพศ                             |             |        |
| ชาย                                | 10          | 100    |
| หญิง                               | -           | -      |
| รวม                                | 10          | 100    |
| 2. อายุ                            |             |        |
| 21 - 30                            | -           | --     |
| 31 - 40                            | 3           | 30     |
| 41 - 50                            | 7           | 70     |
| 51 - 60                            | -           | -      |
| 61 ปีขึ้นไป                        | -           | -      |
| รวม                                | 10          | 100    |
| 3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด           |             |        |
| สูงกว่าปริญญาตรี                   | 6           | 60     |
| ปริญญาตรี                          | 4           | 40     |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                   | -           | -      |
| รวม                                | 10          | 100    |
| 4. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง |             |        |
| 1 - 5                              | 6           | 60     |
| 6 - 10                             | 1           | 10     |
| 11 - 15                            | 2           | 20     |
| 16 - 20                            | -           | --     |
| 21 - 25                            | 1           | 10     |
| 26 ปีขึ้นไป                        | -           | -      |
| รวม                                | 10          | 100    |

จากตารางที่ 17 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ  
ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการทั้งหมดเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 100
2. จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 70 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30
3. จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการ วุฒิตั้งกว่าปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40
4. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 60 รองลงมาคือระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ระยะเวลาระหว่าง 6 - 10 ปี และ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 เท่ากัน ตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสามารถสรุปสาระสำคัญโดยพิจารณาจากความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ผู้อำนวยการทั้ง 10 ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า โรงเรียนมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ดังนี้

-นโยบายระยะสั้นได้แก่การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา (10, ร้อยละ 100)

-มีการจ้างนโยบายด้วยค่าพุด (8 ร้อยละ 80)

-นโยบายระยะยาวได้แก่การสนับสนุนด้านการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา (6, ร้อยละ 60)

-นโยบายมีการดำเนินการด้วยวิธีการวางแผนล่วงหน้า (6, ร้อยละ 60)

-นโยบายได้มีการจ้างให้บุคลากรทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร (4, ร้อยละ 40)

-นโยบายมีการดำเนินการเป็นการกระทำเฉพาะหน้า (3, ร้อยละ 30)

2. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จมากและใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ พอสรุปได้ดังนี้

-การสัมมนาทางวิชาการ (9, ร้อยละ 90)

-การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (7, ร้อยละ 70)

-การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (7, ร้อยละ 70)

-การปฐมนิเทศ (6, ร้อยละ 60)

-การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (6, ร้อยละ 60)

-การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (5, ร้อยละ 50)

-การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (4, ร้อยละ 40)

-การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ (3, ร้อยละ 30)

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จเกิดจากสาเหตุ พอสรุปได้ดังนี้

- มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ (10, ร้อยละ 100)
- มีการจัดงบประมาณไว้อย่างเหมาะสม (9, ร้อยละ 90)
- บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (9, ร้อยละ 90)
- ผู้บริหารให้ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างจริงจัง (8, ร้อยละ 80)
- ผู้บริหารมีคำสั่งให้รวมกิจกรรม (7, ร้อยละ 70)
- ติดตามความคืบหน้าของบุคลากร (6, ร้อยละ 60)
- วัสดุ เวลา และสถานที่จัดได้อย่างเหมาะสม (4, ร้อยละ 40)

3. ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเกิดจากสาเหตุ พอสรุปได้

ดังนี้

- บุคลากรมีภาระหน้าที่การงานมาก (8, ร้อยละ 80)
- การส่งบุคลากรไปรวมกิจกรรมมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หน้าที่การสอนของครูอื่น ๆ (8, ร้อยละ 80)

-งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (6, ร้อยละ 60)

-บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจ (6, ร้อยละ 60)

-การสนับสนุนบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง (4, ร้อยละ 40)

-ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่จะมาเป็นวิทยากร (4, ร้อยละ 40)

-ขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ (3, ร้อยละ 30)

-ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดีพอ (3, ร้อยละ 30)

-ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการจัด (3, ร้อยละ 30)

-มีนโยบายที่ไม่ชัดเจน (2, ร้อยละ 20)

-นโยบายที่กำหนดไว้ไม่ได้นำมาปฏิบัติ (2, ร้อยละ 20)

-ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน (2, ร้อยละ 20)

-สถานที่และเวลาที่จัดไม่เหมาะสม (2, ร้อยละ 20)

-ขาดการประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม (2, ร้อยละ 20)

-ขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัด (2, ร้อยละ 20)

-จัดไม่ตรงกับสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ (1, ร้อยละ 10)

-จัดได้ไม่สนองความต้องการของบุคลากรครู (1, ร้อยละ 10)

- ผู้บริหารขาดความสนใจและไม่ให้การสนับสนุน (1, ร้อยละ 10)
- อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัด (1, ร้อยละ 10)
- ผู้จัดมีความกระตือรือร้นไม่มากเท่าที่ควร (1, ร้อยละ 10)

สำหรับเรื่องแนวทางแก้ไขปัญหา มีผู้อำนวยการ 4 ท่าน จากจำนวน 10 ท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะพอจะประมวลเป็นข้อ ๆ โดยพิจารณาจากความถี่มากไปน้อยได้ดังนี้

1. สถานภาพของครูที่อยู่ในบรรยากาศของความจริงจัง มีความเสียสละต่อส่วนรวม (3, ร้อยละ 75)
2. ปลุกสำนึกให้ครูรู้จักหน้าที่และผลของการปฏิบัติงานของครูเอง (2, ร้อยละ 50)
3. สถานภาพทางเศรษฐกิจพอสมควร (2, ร้อยละ 50)
4. ส่งเสริมและหาวิธีจัดกิจกรรม โครงการหรือโอกาสเพื่อพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพครู (1, ร้อยละ 25)
5. ยึดมั่นในความเป็นธรรมต่อทุกคน ไม่มีการสร้างพรรคสร้างพวกและส่งเสริมความสามัคคี (1, ร้อยละ 25)
6. ให้มีการประชุมในกลุ่มวิชาเป็นประจำ (1, ร้อยละ 25)
7. จัดให้มีการสัมมนาตามความต้องการของครูมากขึ้น (1, ร้อยละ 25)
8. ให้ครูมีโอกาสไปทำงานในสถานที่ที่ประสบความสำเร็จสูง (1 ร้อยละ 25)
9. สร้างความเข้าใจถึงจิตคารวะ โรงเรียนคาทอลิกอย่างชัดเจน (1, ร้อยละ 25)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิกราคาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารซึ่งเก็บรวบรวมเป็นหลักฐานจากผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ และจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เอกสารดังกล่าวมีหลายประเภท เช่น รายงานการประชุม สรุปรายงานประจำปี สถิติซึ่งทางโรงเรียนได้เก็บรวบรวมไว้ คำสั่งต่าง ๆ และหนังสือเข้า-หนังสือออก พอสรุปผลได้ดังนี้

3.1 การประชุมพิเศษ ในโรงเรียนส่วนใหญ่จัดการประชุมพิเศษครูใหม่ในลักษณะการประชุมก่อนเปิดปีการศึกษาโดยรวมครูทั้งหมดและครูใหม่ มีการชี้แจงนโยบาย ปรัชญา ระเบียบวินัย การมอบหมายที่ทำงาน สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ยกเว้นโรงเรียนอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ มีการจัดการประชุมพิเศษครูใหม่อย่างเป็นทางการทุกปีเริ่มตั้งแต่ปี 2530 จนถึงปัจจุบัน สำหรับโรงเรียนมงฟอร์ต เชียงใหม่มีการจัดการประชุมพิเศษอย่างเป็นทางการในกรณีปีนั้น ๆ มีครูใหม่เป็นจำนวนมาก เช่น ในปี 2531 ที่ได้จัดขึ้น

3.2 การสัมมนาทางวิชาการ จากการศึกษาสถิติซึ่งทางโรงเรียนได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปีและสรุปรายงานประจำปี พบสถิติจำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2529-2532

| ปี                   | 2529                |                    | 2530                |                    | 2531                |                    | 2532                |                    |
|----------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
|                      | โรง<br>เรียน<br>จ๊ก | สถา<br>บัน<br>อื่น | โรง<br>เรียน<br>จ๊ก | สถา<br>บัน<br>อื่น | โรง<br>เรียน<br>จ๊ก | สถา<br>บัน<br>อื่น | โรง<br>เรียน<br>จ๊ก | สถา<br>บัน<br>อื่น |
| อัสสัมชัญ ศรีราชา    | -                   | 35                 | 157                 | 33                 | 153                 | 92                 | 161                 | 57                 |
| เซนต์หลุยส์          | -                   | -                  | -                   | 16                 | 52                  | 35                 | -                   | 37                 |
| อัสสัมชัญ ลำปาง      | -                   | 67                 | -                   | #                  | -                   | 92                 | -                   | 81                 |
| มงฟอร์ต              | #                   | #                  | #                   | #                  | 40                  | 70                 | 140                 | 17                 |
| อัสสัมชัญ นครราชสีมา | -                   | 27                 | -                   | 87                 | -                   | 102                | -                   | 94                 |
| อัสสัมชัญ สำโรง      | -                   | 2                  | 10                  | 2                  | -                   | 18                 | -                   | 22                 |
| อัสสัมชัญ ชนบุรี     | -                   | -                  | 119                 | -                  | 130                 | -                  | 141                 | -                  |
| เซนต์คาเบรียล        | 171                 | -                  | 55                  | 7                  | 31                  | 7                  | 30                  | 14                 |
| อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ   | 17                  | 15                 | -                   | 10                 | 20                  | 12                 | 73                  | 43                 |
| รวม                  | 188                 | 146                | 341                 | 155                | 426                 | 428                | 545                 | 365                |
| ยอดรวม               | 334                 |                    | 496                 |                    | 854                 |                    | 910                 |                    |

# แสดงว่าไม่พบเอกสารที่แสดงสถิติ

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่ามีบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการในปี พ.ศ. 2529 - 2532 เท่าที่สำรวจพบ ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2529 มีบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีจำนวนน้อยที่สุด 334 คน คิดเป็นร้อยละ 23.36 และในปี พ.ศ. 2532 มีจำนวนมากที่สุด 910 คน คิดเป็นร้อยละ 63.63 เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 1430 คน สำหรับการสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนจ๊กซึ่งมีบุคลากรเข้าร่วมมากกว่าที่สถานอื่นจ๊กขึ้น

3.3 การศึกษาทำงานนอกสถานที่ จากการศึกษาสถิติซึ่งทางโรงเรียนได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปีและสรุปรายงานประจำปี พบสถิติจำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาทำงานประจำปี พ.ศ. 2529 - 2532

| ปี                   | 2529             |                    | 2530             |                    | 2531             |                    | 2532             |                    |
|----------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|                      | ใน<br>ประ<br>เทศ | ต่าง<br>ประ<br>เทศ | ใน<br>ประ<br>เทศ | ต่าง<br>ประ<br>เทศ | ใน<br>ประ<br>เทศ | ต่าง<br>ประ<br>เทศ | ใน<br>ประ<br>เทศ | ต่าง<br>ประ<br>เทศ |
| อัสสัมชัญ ศรีราชา    | 13               | -                  | -                | -                  | -                | -                  | -                | -                  |
| เซนต์หลุยส์          | -                | -                  | 11               | -                  | 13               | -                  | -                | -                  |
| อัสสัมชัญ ลำปาง      | 1                | -                  | -                | -                  | -                | -                  | -                | 1                  |
| มงฟอร์ต              | #                | -                  | #                | -                  | 70               | -                  | 15               | -                  |
| อัสสัมชัญ นครราชสีมา | 15               | -                  | -                | -                  | 7                | -                  | 4                | -                  |
| อัสสัมชัญ สำโรง      | 4                | -                  | 4                | -                  | 3                | 1                  | 6                | -                  |
| อัสสัมชัญ ชาญวีร     | 18               | -                  | -                | -                  | 36               | -                  | 45               | -                  |
| เซนต์คาเบรียล        | -                | -                  | -                | -                  | -                | -                  | -                | -                  |
| อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ   | -                | 1                  | -                | -                  | -                | -                  | 7                | -                  |
| รวม                  | 51               | 1                  | 15               | -                  | 129              | 1                  | 77               | 1                  |
| ยกกรวม               | 52               |                    | 15               |                    | 130              |                    | 78               |                    |

# แสดงว่าไม่พบเอกสารซึ่งแสดงสถิติ

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่ามีบุคลากรไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ ประจำปี พ.ศ. 2529 - 2532 เท่าที่สำรวจพบปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2530 มีบุคลากรไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ มีจำนวนน้อยที่สุด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 และในปี พ.ศ. 2531 มีจำนวนมากที่สุด 130 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 1430 คน สำหรับการศึกษากิจการใน

ทางประเพณีบุคคลากรไปน้อยกว่าการศึกษาทูลงานในประเทศ

3.4 การฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาสถิติ ซึ่งทางโรงเรียน  
ได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปีและสรุปรายงานประจำปี พบสถิติจำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมและประชุม  
เชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนบุคคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการประจำปี  
พ.ศ. 2529 - 2532

| ปี                   | 2529     |         | 2530    |         | 2531    |         | 2532    |      |
|----------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
|                      | โรงเรียน | โรง สดา | โรง สดา | โรง สดา | โรง สดา | โรง สดา | โรง สดา |      |
|                      | จัก      | อื่น    | จัก     | อื่น    | จัก     | อื่น    | จัก     | อื่น |
| อัสสัมชัญ ศรีราชา    | 60       | 23      | 47      | 12      | -       | 32      | -       | 2    |
| เซนต์หลุยส์          | -        | -       | -       | 14      | -       | 42      | -       | 2    |
| อัสสัมชัญ ลำปาง      | 80       | 54      | -       | #       | -       | 22      | -       | 2    |
| มงฟอร์ต              | -        | #       | -       | #       | 140     | #       | 110     | 72   |
| อัสสัมชัญ นครราชสีมา | -        | 7       | -       | 3       | -       | 4       | -       | 5    |
| อัสสัมชัญ สำโรง      | -        | 1       | -       | 1       | 16      | 1       | -       | 42   |
| อัสสัมชัญ หนองรี     | 16       | -       | 15      | -       | 15      | -       | -       | -    |
| เซนต์คาเบรียล        | 177      | -       | 179     | -       | 183     | -       | 188     | -    |
| อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ   | 70       | -       | 80      | -       | 20      | -       | 108     | -    |
| รวม                  | 403      | 85      | 321     | 30      | 359     | 101     | 421     | 135  |
| ยอดรวม               | 488      |         | 351     |         | 460     |         | 556     |      |

# แสดงว่าไม่พบเอกสารซึ่งแสดงสถิติ

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่ามีบุคคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติ  
การประจำปี พ.ศ. 2529 - 2532 เท่าที่สำรวจพบ ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2530 มีบุคคลากรเข้า  
รับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการมีจำนวนน้อยที่สุด 351 คน คิดเป็นร้อยละ 24.55 และใน  
ปี พ.ศ. 2532 มีจำนวนมากที่สุด 556 คน คิดเป็นร้อยละ 38.88 เมื่อเปรียบเทียบกับประชากร

จำนวน 1430 คน สำหรับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่โรงเรียนจัดขึ้นมีบุคลากรเข้าร่วมมากกว่าที่สถานอื่นจัดขึ้น

3.5 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จากการศึกษาสถิติ ซึ่งทางโรงเรียนได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปี และสรุปรายงานประจำปี พบสถิติจำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ประจำปี พ.ศ. 2529 - 2532

| ปี                   | 2529   |        | 2530   |        | 2531   |        | 2532   |        |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                      | ใน     | ต่าง   | ใน     | ต่าง   | ใน     | ต่าง   | ใน     | ต่าง   |
| โรงเรียน             | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ | ประเทศ |
| อัสสัมชัญ ศรีราชา    | 13     | -      | 11     | 1      | 9      | 1      | 7      | -      |
| เซนต์หลุยส์          | -      | -      | 9      | -      | 4      | -      | 3      | -      |
| อัสสัมชัญ ลำปาง      | 7      | -      | 6      | -      | 6      | -      | 2      | -      |
| มงฟอร์ต              | #      | -      | #      | -      | 10     | -      | 7      | -      |
| อัสสัมชัญ นครราชสีมา | -      | -      | 8      | 1      | 5      | -      | 3      | -      |
| อัสสัมชัญ สำโรง      | -      | -      | 1      | -      | 1      | -      | 1      | -      |
| อัสสัมชัญ หนองปรือ   | -      | -      | -      | -      | 1      | -      | 1      | -      |
| เซนต์คาเบรียล        | 1      | -      | 1      | -      | 1      | 1      | 1      | -      |
| อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ   | 6      | -      | 6      | -      | 4      | -      | 5      | -      |
| รวม                  | 27     | -      | 42     | 2      | 41     | 2      | 30     | -      |
| ยกกรวม               | 27     |        | 44     |        | 43     |        | 30     |        |

# แสดงว่าไม่พบเอกสารซึ่งแสดงสถิติ

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่ามีบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ประจำปี พ.ศ. 2529 - 2532 เท่าที่สำรวจพบ ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2529 มีบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมีจำนวนน้อยที่สุด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 และในปี พ.ศ. 2530 มีจำนวนมาก

ที่สุด 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 1430 คน สำหรับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในต่างประเทศมีบุคลากรไม่น้อยกว่าการศึกษาต่อในประเทศ

3.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีห้องสมุดสำหรับนักเรียนและครูผู้สอนได้ค้นคว้า ยกเว้นโรงเรียนอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ โรงเรียนเซนต์คาเบรียล และโรงเรียนอัสสัมชัญ หนองรี ที่มีห้องสมุดเฉพาะครูเพิ่มขึ้น

หนังสือทางวิชาการที่โรงเรียนมิได้ให้บุคลากรได้ค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะรวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้แก่มีทรศูสารพัฒนาหลักสูตร วารสารแนะแนว วิทยากร การศึกษาเอกชน จันทรเกษมและชาวครูสภา สำหรับหนังสือวิจัยเสนอเทศมโนโรงเรียนมงฟอร์ต เชียงใหม่ โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา และโรงเรียนอัสสัมชัญ หนองรี

หนึ่งในโรงเรียนทุกแห่ง จะมีวารสารของโรงเรียนซึ่งมีกำหนดออกเดือนละ 1 เล่ม บางแห่งเดือนละ 2 เล่ม และมีน้อยแห่งที่กำหนดออกเดือนละ 1 เล่ม เนื้อหาในวารสารโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นข่าวสารและกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนประชาสัมพันธ์ให้บุคคลากรได้ทราบ นอกจากนี้บางครั้งก็จะสอดแทรกเนื้อหาทางวิชาการทางการศึกษาคด้วย

3.7 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จากการศึกษาเอกสาร พบว่าการจัดสัปดาห์วิชาการของโรงเรียนส่วนใหญ่กระทำปีละ 1 ครั้ง ในลักษณะการจัดนิทรรศการและการแสดงผลงานของนักเรียนเป็นหลัก สำหรับลักษณะการบรรยายพิเศษนั้น ปรากฏน้อยมาก

3.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เรื่องการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้เหมาะสมกับงานหรือเพื่อพัฒนาบุคลากรมีประสบการณ์ในงานด้านต่าง ๆ หลาย ๆ ด้านนั้น ปรากฏว่าบุคลากรในตำแหน่งครูใหญ่ฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าระดับชั้น จะมีกำหนดเวลา 2 ปีต่อหนึ่งสมัย และสมัยต่อไปบุคลากรคนเดิมสามารถดำรงตำแหน่งเดิมได้อีกโดยไม่มีกำหนด สำหรับตำแหน่งครูผู้สอนจะมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ทุกปีแล้วแต่ความเหมาะสมกับงานขึ้นอยู่กับผู้บริหาร