

ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร  
ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

ปราโมทย์ ลือสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

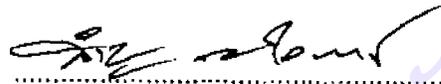
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม  
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี เสนอโดยนายปราโมทย์ ลือสิทธิ์  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

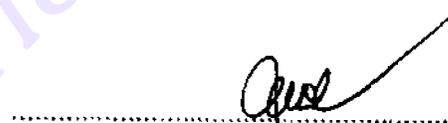


.....รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์ไธมาส)  
วันที่ 1 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



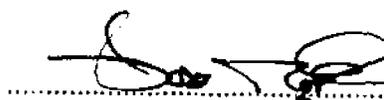
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย สมมิตร)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปานาทกุล)



.....กรรมการ  
(ดร. แสน สมนึก)



.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(นายชลอ กองสุกใจ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล ดร.แสน สมนึก
ชื่อนักศึกษา	ปราโมทย์ ลือสิทธิ์
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2549

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำนวน 565 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาทดสอบสมมุติฐานทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานครูในจังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม โดยแยกระดับความพึงพอใจได้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเฉลี่ยรวมในด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสัมมนาทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเฉลี่ยรวมในด้านการสัมมนาทางวิชาการในระดับมาก 3) ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจส่วนของการส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6) ด้านการพัฒนาที่มงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการพัฒนาที่มงานในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 7) ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 8) ด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการพัฒนาทางด้านจิตใจในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 9) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

Thesis Title	The Satisfaction of Personnel Development Activities of Municipal Teachers in Saraburi Province
Thesis Advisors	Asst. Prof. Surapong Panatkool Dr. San Somnuk
Name	Pramote Luesit
Concentration	Educational Administration
Academic Year	2006

### **ABSTRACT**

This study aims to investigate the satisfaction of personnel development activities of municipal teachers in Saraburi Province during the 2006 academic year and compare their satisfaction of personnel development activities as classified by status, age, work experience, educational qualification, and school size. The population used in this study is 565 municipal teachers in Saraburi Province. The instrument used is a rating scale questionnaire. The data was analyzed by a ready-made program to calculate percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), and hypothesis testing.

The results showed that the municipal teachers in Saraburi Province are highly satisfied with personnel development activities. The levels of satisfactions are as follows: 1) workshop: the teachers are highly satisfied with the workshop, 2) academic seminar: the teachers are highly satisfied with the academic seminar, 3) promotion of further education: the teachers are highly satisfied with the promotion of further education, 4) study visit: the teachers are highly satisfied with the study visit, 5) rotation: the teachers are moderately satisfied with the rotation aspect, 6) team development: the teachers are highly satisfied with team development, 7) academic information circulation: the teachers are highly satisfied with the circulation of academic information, 8) spiritual development: the teachers are highly satisfied with the spiritual development, and 9) a research to develop the learning activity management: the teacher are highly satisfied with the research to develop the learning activity management.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความเมตตาให้การสนับสนุนจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรพงษ์ ปนากกุล ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.แสน สมนึก กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และการให้คำปรึกษา แนะนำทางอันเป็นประโยชน์ตลอดจนดูแลอย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งให้กำลังใจ ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ นางอุมา วรรณมาศ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 10 (อนุบาลเทศบาลเมืองสระบุรี) ดร. สุพงษ์ เกิดสุวรรณ ครูชำนาญการโรงเรียนสุวีวิทยา ดร.วชิระ บุญยเนตร อาจารย์ประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นายไพรัช แสงไพโรจน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 7 (วัดแก่งขนุน) นายประทีป เลี้ยวไพโรจน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองสระบุรี ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูเทศบาล ในจังหวัดสระบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รวมทั้งรุ่นพี่ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งมิได้กล่าวมาในที่นี้ที่มีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นสักการบูชา พระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยตั้งแต่เยาว์วัยถึงปัจจุบันตลอดจนผู้มีพระคุณที่สนับสนุนให้การช่วยเหลือมาโดยตลอด

ปราโมทย์ ลือสิทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สถานศึกษา.....	10
ความหมายของสถานศึกษา.....	10
บทบาทหน้าที่และความสำคัญของสถานศึกษา.....	10
ผู้บริหารการศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	13
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	13
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	14
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	17
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร.....	34
ความหมายของความพึงพอใจ.....	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	35
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	49
วิธีการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
งานวิจัยในประเทศ.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	63

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	66
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	146
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	146
สมมติฐานการวิจัย.....	146
ประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	146
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	147
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	148
สรุปผลการวิจัย.....	148
อภิปรายผล.....	153
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	155
บรรณานุกรม .....	157
ภาคผนวก .....	164
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	165
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	186
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	188
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	194

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	แสดงรายชื่อโรงเรียน สังกัด และจำนวนพนักงานครูเทศบาลในจังหวัด สระบุรีปีการศึกษา 2548.....	67
ตาราง 2	ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	70
ตาราง 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพด้านส่วนตัว.....	76
ตาราง 4	จำนวนและร้อยละของการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู.....	77
ตาราง 5	จำนวนและร้อยละของการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี.....	77
ตาราง 6	จำนวนและร้อยละของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู.....	78
ตาราง 7	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู.....	78
ตาราง 8	จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการตาม ความคิดเห็นของครู.....	79
ตาราง 9	จำนวนและร้อยละของแหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการอบรมเชิง ปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู.....	80
ตาราง 10	จำนวนและร้อยละของเรื่องที่เกิดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม ความคิดเห็นของครู.....	81
ตาราง 11	จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของครู.....	82
ตาราง 12	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการตามความ คิดเห็นของครู.....	83
ตาราง 13	จำนวนและร้อยละของวิธีการจัดการอบรมสัมมนาทางวิชาการตามความ คิดเห็นของครู.....	83
ตาราง 14	จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา ทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู.....	84
ตาราง 15	จำนวนและร้อยละของการเตรียมการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทาง วิชาการตามความคิดเห็นของครู.....	85

	หน้า
ตาราง 16	จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู..... 86
ตาราง 17	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานครูลาศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู..... 87
ตาราง 18	จำนวนและร้อยละของการดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู..... 87
ตาราง 19	จำนวนและร้อยละของลักษณะของการไปศึกษาต่อของพนักงานครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู..... 88
ตาราง 20	จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมพนักงานครูที่สำเร็จจากการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู..... 89
ตาราง 21	จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู..... 90
ตาราง 22	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู..... 91
ตาราง 23	จำนวนและร้อยละของวิธีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู..... 91
ตาราง 24	จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกสถานที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู..... 92
ตาราง 25	จำนวนและร้อยละของวิธีการดำเนินการกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู..... 93
ตาราง 26	จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู..... 94
ตาราง 27	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู..... 95
ตาราง 28	จำนวนและร้อยละของวิธีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู..... 95
ตาราง 29	จำนวนและร้อยละของแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู..... 96
ตาราง 30	จำนวนและร้อยละของช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู..... 97
ตาราง 31	จำนวนและร้อยละของผลจากการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู..... 98

	หน้า
ตาราง 32	จำนวนและร้อยละของการพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครูตามความคิดเห็น ของครู..... 99
ตาราง 33	จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานตามความ คิดเห็นของครู..... 99
ตาราง 34	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการพัฒนาทีมงานตามความคิดเห็น ของครู..... 100
ตาราง 35	จำนวนและร้อยละของผลจากการพัฒนาทีมงานตามความคิดเห็นของครู.. 100
ตาราง 36	จำนวนและร้อยละของแหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการพัฒนาทีมงาน ตามความคิดเห็นของครู..... 101
ตาราง 37	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู..... 101
ตาราง 38	จำนวนและร้อยละของกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตาม ความคิดเห็นของครู..... 102
ตาราง 39	จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเผยแพร่ข่าวสารตาม ความคิดเห็นของครู..... 103
ตาราง 40	จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการตามความคิดเห็นของครู..... 104
ตาราง 41	จำนวนและร้อยละของการทราบข้อมูลการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ ข่าวสารวิชาการตามความคิดเห็นของครู..... 105
ตาราง 42	จำนวนและร้อยละของการพัฒนาทางด้านจิตใจแก่พนักงานครูตามความ คิดเห็นของครู..... 105
ตาราง 43	จำนวนและร้อยละของการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจ แก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู..... 106
ตาราง 44	จำนวนและร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู..... 107
ตาราง 45	จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้าน คุณธรรมและจริยธรรมตามความคิดเห็นของครู..... 108
ตาราง 46	จำนวนและร้อยละของความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้าน จิตใจตามความคิดเห็นของครู..... 109
ตาราง 47	จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู..... 109

	หน้า
ตาราง 48	จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู..... 110
ตาราง 49	จำนวนและร้อยละของแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู..... 111
ตาราง 50	จำนวนและร้อยละของหลักสูตรสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู..... 112
ตาราง 51	จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู..... 113
ตาราง 52	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ..... 114
ตาราง 53	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการสัมมนาทางวิชาการ..... 115
ตาราง 54	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ..... 115
ตาราง 55	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการศึกษาดูงานนอกสถานที่..... 117
ตาราง 56	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่..... 118
ตาราง 57	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน..... 119
ตาราง 58	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ..... 120
ตาราง 59	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ..... 121
ตาราง 60	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านจิตใจ..... 122
ตาราง 61	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้..... 123
ตาราง 62	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ..... 127
ตาราง 63	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ..... 128

	หน้า
ตาราง 64	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 130
ตาราง 65	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 130
ตาราง 66	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 131
ตาราง 67	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 131
ตาราง 68	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 132
ตาราง 69	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงาน จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่..... 132
ตาราง 70	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 133
ตาราง 71	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 133
ตาราง 72	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... 134
ตาราง 73	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุเป็น รายคู่..... 134
ตาราง 74	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา..... 135

	หน้า
ตาราง 75	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุราชการ..... 137
ตาราง 76	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 139
ตาราง 77	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 139
ตาราง 78	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 140
ตาราง 79	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงาน จำแนก ตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 141
ตาราง 80	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 142
ตาราง 81	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาทางด้านจิตใจ จำแนก ตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 143
ตาราง 82	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... 144
ตาราง 83	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ ราชการเป็นรายคู่..... 144

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพ 2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรแบบสมบูรณ์.....	23
ภาพ 3 การมุ่งใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคลากรและองค์กร.....	41
ภาพ 4 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	47

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

“การศึกษา” เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศเพราะ การศึกษาเป็นการพัฒนา “คน” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง “คน” เป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุด การทำให้ ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐาน ในการสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาคือกระบวนการที่ ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เป็นการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบ อาชีพอย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 1-2) โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยีและ วิทยาการแขนงต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ได้ส่งผล กระทบตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการจัด การศึกษา ซึ่งครูจำเป็นต้องรู้เท่าทันและเข้าใจสภาพเหล่านี้เป็นอย่างดี เพื่อเตรียมพร้อมใน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเป็นผู้สอนและการสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับยุค อนาคตอย่างแท้จริง จึงเป็นภารกิจโดยตรงของครูที่จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการเตรียม ผู้เรียน ให้มีความพร้อมสำหรับอนาคต ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนและการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ด้วยการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง การจัดบรรยากาศในการเรียนให้ เหมาะสม การจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ตามความเหมาะสมกับวัย พัฒนาการในด้าน ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถ สภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำทนายให้ครูต้องคิดว่ามี ภารกิจใดบ้างที่จะต้องทำแตกต่างไปจากเดิม ตนเองจะต้องปรับบทบาทเปลี่ยนไปจากเดิมใน ด้านใด อย่างไร ซึ่งครูสามารถคิดและเตรียมตัวได้ดีก็ต่อเมื่อมีการติดตามสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด ในเชิงวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาใน อนาคตอย่างแม่นยำ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545, หน้า 27)

ความสำเร็จในการจัดการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารภายในองค์กร การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร เพราะตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ย่อมหวังความก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือ ช่องทางที่จะก้าวหน้า ได้ ผู้ปฏิบัติย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะผลสัมฤทธิ์

ในการทำงานและการเรียนรู้ นั้น เป็นความต้องการขั้นตติยภูมิของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ หรือการปฏิบัติงานก็ตาม การพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคลเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลในหน่วยงานอันก่อให้เกิดเจตคติและพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคล จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ คุณภาพของเยาวชนย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้นการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

การประเมินการจัดการศึกษาของประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2534-2539) พบว่าครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เจตคติและความเป็นครูลดต่ำลงเนื่องจากครูขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 83-99) ตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูไว้ในแผนงานหลักที่ 3 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า การพัฒนาครู การฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการอบรม การสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางกระแส ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเป็นสุข โดยกำหนดเป้าหมายไว้ว่าให้มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนในสังคมต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 76) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดที่ 7 ที่ว่าด้วยครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ก็ยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถ คิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสั่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม โดยต้องมี

การพัฒนาคุณภาพครูอาจารย์ ที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม การปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติได้จริงและสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว, 2545, หน้า 161)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ( พ.ศ. 2550–2554) มุ่งเน้นที่จะให้บทบาทกรอบและแนวทางปัจจุบันเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาในโลกยุคใหม่ ไม่ใช่เพียงการพัฒนาคน แต่ต้องพิจารณาถึงองค์ความรู้ การเสริมสร้างนวัตกรรมที่เป็น การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา นอกจากนั้นแผนฯ ต้องการให้การศึกษาเป็นปัจจัยนำ เพราะปัจจุบันเรามักมองว่าการศึกษาเป็นตัวรับ ที่การศึกษาเป็นเพียงไป “สอดรับ สอดคล้อง สนองตอบ” แต่ในความเป็นจริงแล้วเรื่องการศึกษาที่มีวิญญานในตัวเอง ต้องมีบทบาทที่นำสังคม อะไรที่เราคาดคิดว่าจะดีสำหรับสังคม การศึกษาต้องกล้าชี้หน้ากล้าคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, บทนำ)

ในส่วนขององค์กรที่รับผิดชอบการศึกษาได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาประยุกต์เพื่อการพัฒนาการศึกษา เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการบริหารปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559) ในส่วนของนโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดมาตรการเร่งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ จัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ การปรับทัศนคติ แนวคิด กระบวนการทำงาน กระบวนการเรียน การสอน ตลอดจนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัย โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (เมืองพิทยาระยะ 5 ปี, 2545, คำนำ)

ปัจจุบันเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมด 19 โรงเรียน ในการดำเนินการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปีการศึกษา 2546 พบว่าผลการศึกษามีปัญหานักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ที่พึงประสงค์ 60 % ในบางรายวิชา และพบปัญหาการสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนให้ความสำคัญในการที่จะซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนน้อยกว่าด้านอื่น ครูส่วนมากจะทำการสอนหลายวิชาขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าครูยังขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และยังเน้นการสอนโดยการบอกและให้เด็กท่องจำเนื้อหาวิชามากกว่าการ

อบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็ก และยังไม่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ใกล้ตัวได้ ขณะเดียวกันครูยังได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าได้มีการสนับสนุนการจัดอบรมครูกันมากและหลากหลาย แต่การอบรมเหล่านั้นก็มักเผชิญกับปัญหา “ความฉาบฉวย” ของการอบรมที่ทำให้ครูรู้แค่ผิวเผินหรือรู้อยู่ในช่วงสั้นๆ โดยไม่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ กลายเป็นความสูญเปล่าของการฝึกอบรมครูไปมากต่อมาก ปัญหาการขาดกลไกที่พอเพียงและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูจึงเป็นปัญหาสำคัญจะต้องมีการคิดค้นกลไกใหม่ที่มีทรัพยากรอย่างเพียงพอและมียุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่จริงจังต่อเนื่องและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้จริง เพื่อให้ครูก้าวทันความรู้ต่างๆ (เทศบาลจังหวัดสระบุรี, 2544, หน้า 39) แสดงว่าครูผู้สอนจะต้องขยันใฝ่หาความรู้ ปรับปรุง พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาข้างต้น พนักงานครูเทศบาลถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้ให้ความรู้ ให้การอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นการกำลังสำคัญของชาติ ในอนาคต การพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรีให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ชาติบ้านเมือง ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2549 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล ให้มีคุณภาพดีเพียงพอที่พนักงานครูจะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เยาวชนมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยจะให้ประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาพนักงานครูในด้านต่างๆ อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. กองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานครูให้มีความพร้อมมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติการสอนมากขึ้น

3. สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการกำหนดแนวทางในการวางแผนพัฒนา การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการสอนในโรงเรียนเทศบาลได้ทั่วประเทศ

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวความคิดของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง (ม.ป.ป, หน้า 121-125)

##### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู เพื่อให้ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวอย่างในการพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล การวิเคราะห์จะใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนและพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรีทั้งหมด 19 โรงเรียน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 โรงเรียน เทศบาลหนองแค จำนวน 5 โรงเรียน เทศบาลแก่งคอย 3 โรงเรียน เทศบาลพระพุทธบาท 1 โรงเรียน รวมพนักงานครูจำนวนทั้งสิ้น 565 คน หากพิจารณาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ในความคิดของยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนเพียง 234 คน ดังนั้นการศึกษานี้จึงใช้พนักงานครูทั้งหมดเพื่อให้ได้ผลการศึกษารอบคลุมทั้งหมด

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรีที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2548 การศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนา

การศึกษาของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (ม.ป.ป, หน้า 121-125) โดยใช้กิจกรรมพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ดังต่อไปนี้

- 2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 2.2 การสัมมนาทางวิชาการ
- 2.3 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 2.4 การศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 2.5 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่
- 2.6 การพัฒนาทีมงาน
- 2.7 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 2.8 การพัฒนาทางด้านจิตใจ
- 2.9 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ การปรับปรุงทัศนคติ พฤติกรรมและวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 กิจกรรมคือ

1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมอบรมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาซึ่งผู้มีประสบการณ์เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในสภาพการทำงานที่แท้จริงได้

1.2 การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยมีการอภิปรายวิเคราะห์ปัญหาเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา

1.3 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้เวลาบางส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัย

1.4 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสไปศึกษาดำเนินงานขององค์กรศึกษาอื่นเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในองค์กรตนเอง

1.5 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง กระบวนการที่พัฒนาองค์กรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นโดยการย้ายปรับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสมในแต่ละองค์กร

1.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมอบหมายบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคิดกระทำและแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการร่วมกันวางแผนมอบหมายมีการติดตามการดำเนินงานและรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.7 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชน รวมทั้งผู้เรียนได้ทราบความเคลื่อนไหวทางวิชาการเพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้กว้างขึ้น

1.8 การพัฒนาทางด้านจิตใจ หมายถึง การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยทางกาย วาจาและใจ เพื่อเป็นผลดีในการปฏิบัติงาน

1.9 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามผู้เรียนอย่างใกล้ชิดและศึกษาพฤติกรรมในการเรียนรู้เพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็นระดับและให้การสอนซ่อมเสริมเป็นรายกลุ่มต่อไป

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

3. เทศบาล หมายถึง หน่วยงานที่เป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น ซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อให้ประชาชนได้ฝึกหัดปฏิบัติในการปกครองตนเอง และตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของชุมชนอันเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพื่อวางรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประชาชนในที่นี้หมายถึง เขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี คือเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

5. กองการศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาในเขตเทศบาลเมืองในที่นี้หมายถึง เทศบาลในจังหวัดสระบุรี

6. พนักงานครูเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการสอนประจำและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2549

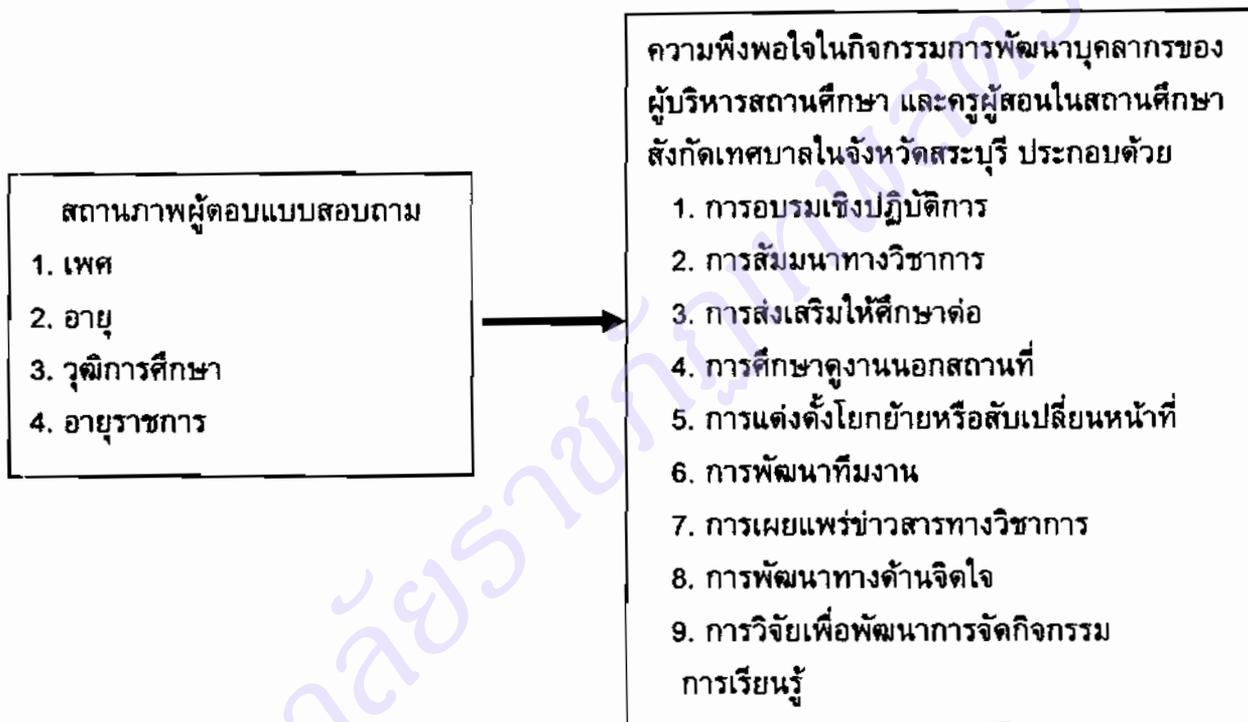
7. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติที่ดีที่พอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านว่าสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวความคิดของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (ม.ป.ป, หน้า 121-125) ในการประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยสามารถกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยตามภาพ 1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

พนักงานครูเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
  - 1.2 บทบาทหน้าที่และความสำคัญของสถานศึกษา
  - 1.3 ผู้บริหารการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารการศึกษา
    - 1.3.1 ความหมายของผู้บริหารการศึกษา
    - 1.3.2 บทบาทของผู้บริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 ความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 ความมุ่งหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
  - 2.5 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร
  - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ
  - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 3.3 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. วิธีการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น
  - 4.1 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น
  - 4.2 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี
  - 4.3 ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาวิธีการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสระบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## สถานศึกษา

### 1. ความหมายของสถานศึกษา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 6) มาตรา 4 สถานศึกษาหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานทางการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่าสถานศึกษาว่า เป็นองค์การที่ให้บริการและผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก สถานศึกษามีเป้าหมายที่จะให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา

ถวิล มาตรฐาน (2545, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่าสถานศึกษาว่า หน่วยงานของการให้การศึกษา และเป็นหน่วยงานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนที่จะนำสังคมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้น มีความยุติธรรมและเสมอภาคอย่างทั่วถึง รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับคนในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติตามเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการจัดการการศึกษาที่กำหนดไว้เป็นจุดหมายปลายทาง

กล่าวโดยสรุปสถานศึกษาเป็น สถานที่ใดๆ ที่มุ่งเน้นที่จะให้ความรู้ในการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยมีขบวนการให้ความรู้เนื้อหาหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้มแข็งต่อบุคคลไปจนถึงประเทศชาติ

### 2. บทบาทและความสำคัญของสถานศึกษา

การกระจายอำนาจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถานศึกษาจะเป็นหน่วยรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารการศึกษารูปแบบใหม่ที่ไม่เคยดำเนินการจัดการศึกษาของไทยมาก่อน ดังนั้นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องกำหนดแนวทางและทิศทางการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนหรือผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 28) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบุคลากร 3) งานกิจการนักเรียน 4) งานธุรการการเงินพัสดุ 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญ 4 ประการคือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้สู่สากลและภูมิปัญญาไทย เพื่อให้ผู้เรียนมีชีวิตที่ดีงาม เก่งและมีความสุข สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเอื้ออาทร โดยมีมาตรการต่างๆ ในการดำเนินการกำหนดนโยบายและแผนไว้อย่างชัดเจน และเน้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้มากที่สุดในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานต่างๆ ภายในองค์กร ได้แก่ งานวิชาการ งานหลักสูตรและการสอน งานประเมินผล งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริการ งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การวิจัยในครั้งนี้นำผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนด

### 3. ผู้บริหารการศึกษา

#### 3.1 ความหมายของผู้บริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่า

ปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ผู้นำองค์กร ที่ใช้อำนาจและความรู้ที่มีอยู่ จำเป็นเพื่อมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

คณอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน
2. เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
3. เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย  
กฎระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษา
5. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้ง  
ควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษา
6. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำ  
นิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน
7. จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือ  
หน่วยงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
8. อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ  
ที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย  
กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน  
และมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารการจัดการศึกษา เช่น เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน  
เป็นผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างภายในสถานศึกษา การสร้างสรรค์ พฤติกรรม  
อันดีงามที่พึงประสงค์และการเลือกอาชีพในอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน และเป็นผู้จัดให้มีการ  
การศึกษาข้อมูลเพื่อ กำหนดแนวทางการปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ  
ตามนโยบาย ติดตามผล แก้ปัญหา พัฒนางานสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และ  
ประเมินผลงานเพื่อพัฒนา ประชาสัมพันธ์และรายงานผู้เกี่ยวข้อง เช่น ประชาชน หน่วยงาน  
ราชการ เป็นต้น

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็นและให้ความหมายไว้หลายแนวคิดดังนี้

กิติมา ปรีดีติลภ (2532, หน้า 181) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า หมายถึงกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตรวาลย์ (2534, หน้า 22) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมี คุณภาพขึ้นและส่งผลสะท้อน ทำให้หน่วยปฏิบัติงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนั้น วิจิตร อาวะกุล (2533, หน้า 68) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการที่กว้างขวางดังนี้

1. เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือวิธีการแบบใดๆ ก็ตาม

2. เป็นการใช้คนให้ตรงกับงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความถนัด ภายใต้การบริหารอำนวยการที่ถูกต้องเหมาะสม

3. ทำให้บุคคลมีความเข้าใจในองค์กร เข้าใจงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กัฟฟ์ (Guff, 1975, pp. 8-16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นสำคัญ การพัฒนาความก้าวหน้า ของบุคลากร ในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มพูนความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครู อาจารย์ให้ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

แคสเท็ตเทอร์ (Castetter, 1996, p. 220) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์กรจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษา ในอันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคน ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมเปลี่ยนไป บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทย ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเต็มภาคของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้งระบบ อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดไว้ใน หมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 26)

“ครู” เป็นบุคลากรที่มีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูควรเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความรู้ด้วยตนเอง มากกว่าการเป็นผู้สอนด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ (สายสมร ยูนิมิ, 2544, หน้า 13 – 14)

การจัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวนั้น ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้มีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงมีความจำเป็นที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งเสถียร เหลืองอร่าม (2533, หน้า 73) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลนั้นย่อมเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานพอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการคิดต่อประสานงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนา มาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน น้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ธีรวุฒิ เจริญราษฎร์, และคนอื่นๆ (2536, หน้า 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลดังนี้

1. สำหรับบุคลากรที่เข้ามารับงานใหม่ จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนนโยบาย ระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้

2. งานบางอย่างมีเทคนิคเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการสรรหาใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาเทคนิคเฉพาะให้เหมาะสมกับงาน

3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับใช้เทคโนโลยี ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4. เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งใหม่ จะต้องพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง

สมาน รังสิโยกฤษฏ์ (2541, หน้า 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (orientation) ในบางกรณี อาจต้องมีการอบรมถึงวิธีทำงาน (in-service training) ให้ด้วยทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่าง

ที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

พณีส หันนาคินทร์ (2534, หน้า 180) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ อาชีพครู นั่นก็คือ การที่จะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนี้จะไม่หยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิธีการต่างๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่ และทันต่อความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้า เหล่านี้อยู่เสมอ ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า สามารถให้เขาทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (inservice training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐานและมึงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนใน โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการทั้งในส่วนของบุคคลและองค์การ ในสภาพการเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องของระบบการจัดการศึกษา การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น หลักสูตร แบบเรียนต่างๆ เพื่อให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศสู่สังคมอุตสาหกรรม รวมถึงการใช้ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถ้าบุคลากรโดยเฉพาะครูผู้ต้องให้ความรู้

ให้การศึกษาอบรมเด็กและเยาวชน เพื่อเข้าสู่สังคมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติ  
ต่อไปในอนาคตด้วย

แคสเท็ตเทอร์ (Castetter, 1996, p. 238) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา  
เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของคณาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้าน  
การศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาใน  
การบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากรคือการทำสิ่งใหม่ๆ  
เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอบภาคฤดูร้อน การประชุม  
ปฏิบัติการเป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และ  
วิทยาการได้เจริญก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้  
เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานในการปฏิบัติงาน เช่น ความคิด การกระทำ  
ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ  
ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อ  
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของหน่วยงานหรือ  
องค์การ

### 3. ความมุ่งหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย  
ขององค์การของกลุ่มบุคคลและของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ  
ขั้นตอนแล้ว จะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถใน  
การปฏิบัติงานที่หลากหลาย ช่วยลดต้นทุนในการผลิต และสามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิด  
ประสิทธิภาพสูงสุด ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร โสริจ แสนศิริพันธ์ (2537, หน้า 5) กล่าวว่า  
การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนหลักวิชาการ ทักษะ ทัศนคติ ความรู้และ  
ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมถาวรในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งแบ่งเป็น

ความมุ่งหมายขององค์การ (institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนัก  
ไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1. การสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. การสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

5. การจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
7. การพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคลากรให้มีความพอใจทุกฝ่าย
8. การฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้า ของงานและการขยายองค์การ
9. การสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้มาติดต่อ

ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของ

- บุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่
1. ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
  2. พัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
  3. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยทดลองปฏิบัติงาน
  4. ฝึกฝนการใช้วินัจฉัยในการตัดสินใจ
  5. เรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
  6. ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
  7. ส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
  8. เข้าใจในนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น
- พูนสุข เพ็ชรดี (2542, หน้า 159) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้

ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง  
ในการทำงาน
2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจนำมาซึ่งรายได้ที่สูงขึ้นและลด  
ความเสี่ยงภัยในการทำงานให้น้อยลง
3. พัฒนาท่าที และบุคลิกภาพในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น  
มีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศและสร้างขวัญในการทำงาน
4. การพัฒนาบุคลากร สามารถเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานในหลายๆ ด้าน
5. บุคลากรเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็น  
การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การและนายจ้างทำให้องค์การมี  
ความมั่นคง อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ

ส่วนความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อองค์การและนายจ้าง ได้แก่

1. เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความเข้าใจในวิธีการ  
ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จะส่งผลให้
  - 1.1 ช่วยลดต้นทุนในการผลิต และได้ผลผลิตมากขึ้น
  - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายในด้านการทำนุบำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องจักรเครื่องมือ  
ต่างๆ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุ

1.3 ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาสามารถใช้เวลาเหล่านั้นไปปฏิบัติงานอย่างอื่นที่ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากขึ้น

2. เมื่อบุคลากรทุกคนรู้และเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและพฤติกรรมของผู้อื่น จะก่อให้เกิดความสามัคคี และร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการประสานงาน (co-ordination) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม

3. การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร การที่องค์กรยอมเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรนี้ จะทำให้บุคลากรมีทัศนคติ (attitude) ที่ดีต่อองค์กรและส่งผลให้การสร้างเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ (labor relation)

4. การพัฒนาบุคลากรทำให้พนักงานมีความคล่องตัว โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรบางวิธี เน้นให้พนักงานมีความสามารถทำงานได้หลาย ๆ ด้าน และสามารถทำงานทดแทนสลับเปลี่ยนกันได้ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น การเพิ่ม การยุบหน่วยงานทำได้คล่องตัวขึ้น เพราะสามารถเปลี่ยนแปลง โยกย้ายแรงงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นได้

ในการพัฒนาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จากการรายงานผลการวิจัยของทวิตักดี ไชยมาโย (2541, บทคัดย่อ) พบว่าการะงานที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตามลำดับขั้นดังนี้

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน
3. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
4. การปรับปรุงประสิทธิภาพการนิเทศ
5. การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนและคุณภาพชีวิตนักเรียน
6. การปรับปรุงประสิทธิภาพการวางแผนและการบริหารโรงเรียน
7. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายขององค์กร ของกลุ่มบุคคลและของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรตามลำดับขั้นตอนแล้ว จะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ช่วยลดต้นทุนในการผลิต และสามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรม วิธีการต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและการประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอน มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2536, หน้า 183–184) สรุปขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคคล (analyze training needs) โดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพราะหน่วยงานบางหน่วยงานอาจมีผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ขาดขวัญของพนักงานไม่ดีพอ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงงาน

2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน (examine each needs) โดยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการและหรือความจำเป็นอันเร่งด่วนในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนาบุคคล แล้วจึงจะต้องคำนึงถึงความที่จะเป็นไปได้ของงานที่จะปรับปรุงโดยการพัฒนาบุคคลด้วย

3. วางโครงการพัฒนาบุคคล (design training program) คือ การจัดวางโครงการหรือแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงลักษณะและประเภทของการพัฒนาบุคลากรด้วย

4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ (propose program to top management) เมื่อได้สำรวจความจำเป็นและวางโครงการในการพัฒนาบุคคลแล้ว ต้องเสนอขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้มีการประสานงาน และงานพัฒนาบุคคลสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยโดยไม่หยุดยั้ง

5. จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ (issue regulations on - training) คือ การจัดวางระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการให้เหมาะสมและถูกต้อง

6. การประเมินผล (evaluation) คือการสำรวจเพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นนั้นตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

7. การติดตามผล (follow up) การติดตามผลเป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องติดตามดูว่าข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ชูชัย สมทิธิไกร (2538, หน้า 4–8) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ก็คือสิ่งที่องค์กรต้องการได้รับจากโครงการพัฒนา

บุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนต่อมาคือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ดีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจมีมากเกินไปเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงใดช่วงหนึ่ง ดังนั้นการวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนนี้คือการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรควรมีลักษณะอย่างไร เช่น โน้ตของหลักสูตร วิธีการ การจัดกิจกรรมและรายละเอียดอื่นๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรคือการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหาอุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

ดเนีย เทียนพุ่ม (2542 หน้า 46-47) ได้เสนอกรอบแนวคิดใหม่ (paradigm shift) ในการพัฒนาคนที่แตกต่างออกไปดังนี้

1. บูรณาการงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resource development: HRD) เข้าด้วยกัน คือการพัฒนาบุคคล (individual development: ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิมในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ (career planning & development: CD) เป็นการพัฒนาคนให้เติบโตก้าวหน้าในองค์การ การพัฒนาองค์การ (organization development: OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการดังกล่าว จะต้องมุ่งเน้นที่บุคคล ทีม และองค์การซึ่งเป็นการพัฒนาจากการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. จะต้องทำควบทั้ง 3 เรื่อง คือ ID, CD และ OD องค์การจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกไร้พรมแดนได้

บิชอป (Bishop, 1979, หน้า 4 – 8) เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (needs) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง และตัวครูผู้สอนเองก็ต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข

3. การพัฒนา (development) เป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขและปรับปรุงตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหาร

4. ความเป็นไปได้ (validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัยศึกษาทดลอง หรือเป็นโครงการนำร่อง เพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุง

5. การนำไปใช้ (implementation) นำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนา

6. การประเมินผล (evaluation) นำเอาข้อมูลต่างๆ มาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ว่าบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ด้วยการสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการพัฒนาร่วมกันมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน ดำเนินการพัฒนาแล้วต้องมีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

## 5. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

### 5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พูลสุข เพ็ชรดี (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะรวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พูลสุข เพ็ชรดี (2542, หน้า 13-14) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีหน่วยงานพัฒนาเพื่อการเรียนการสอน โดยเน้นที่การเรียนการสอนซึ่งมีวิธีดำเนินการ 3 แบบ คือ

1. แบบที่จัดตามความสะดวก (unsystematic programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่นการประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริงๆ และไม่เน้นเรื่องอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือเครื่องใช้หรือบริการด้านอื่นๆ

2. แบบที่จัดอย่างเป็นระบบ (systematic programs) จะจัดกิจกรรมในทุกรูปแบบ คือ เมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำ ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (comprehensive programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหน่วยงานต่างๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วยซึ่งแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา

### รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรแบบสมบูรณ์

การพัฒนาทัศนคติ	พัฒนาการสอน	พัฒนาองค์การ
- การสัมภาษณ์	- การประเมินการสอน	- การพัฒนาการจัดองค์การ
- การวางแผนอาชีพ	- การวิเคราะห์ห้องเรียน	- การสร้างทีมในการทำงาน
- มนุษย์สัมพันธ์	- การฝึกสอนย่อย	- การแก้ปัญหา
การปรับปรุงตนเอง	- การใช้เครื่องมือ (Soft wares and Hard wares)	- การตัดสินใจสั่งการ
ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ

ภาพ 2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรแบบสมบูรณ์

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสามารถเลือกจัดได้ทั้ง 3 แบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้นๆ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน ดังนั้นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การมีความสัมพันธ์กันที่ดีของบุคลากร มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการศึกษาอยู่ในหลายๆ ด้าน จากการทบทวนการศึกษาในอดีต การศึกษาที่พัฒนาโดย สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (ม.ป.ป, หน้า 121-125) มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกลุ่มประชากรที่กำลังจะศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ การศึกษานี้จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบของแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การสัมมนาทางวิชาการ
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่
6. การพัฒนาที่มงาน
7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

## 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

### 1.1 ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

อุทัย หิรัญโค (2531, หน้า 18) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มั่นใจในการทำงานและการตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติร่วมกัน สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในสภาพการทำงานที่แท้จริงได้

พนัส หันนาคินทร์ (2534 หน้า 47) กล่าวถึงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึงการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างมีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน เช่นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทางการสอนวิทยาศาสตร์ ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการก็คือ ผลของงานที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ครูอาจารย์เองก็จะมีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น จากการได้แลกเปลี่ยนความรู้กับครูอาจารย์อื่นและกับผู้นำการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น เพราะเมื่อครูอาจารย์สามารถทำสิ่งใหม่ๆ สำหรับตนเองได้ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

จากคำกล่าวของนักวิชาการ และนักการศึกษาข้างต้น พอจะสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมที่มีการลงมือกระทำ เพื่อแก้ปัญหาและมีการปฏิบัติจริงด้วย ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นๆ ร่วมกันผลการประชุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ตัวครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็น การพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ทั้งบางครั้งได้ลงมือกระทำเอง เพื่อแก้ปัญหาจริงๆ

### 1.2 ขอบข่ายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

บุญโญ สุทธิ (2537, หน้า 32) กล่าวถึง การประชุม เป็นการทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ (workshop) โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังการบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติการตามเรื่องที่เรียนมาในภาคบ่าย เป็นการปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา

วิจิตร อวระกุล (2537, หน้า 30) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยาย เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การบัญชี หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น คือเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไป เป็นเทคนิคการอบรมชนิดหนึ่ง

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 27) กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า เป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้ม (intensive training course) โดยการเน้นให้ผู้รับอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการอบรมพัฒนาบุคคลชนิดหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้มีความสนใจ

ขอบข่ายของการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ไขปัญหาภาคปฏิบัติ โดยมีสนใจเข้าร่วมประชุม ดังนี้ วิธีการดำเนินการจึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม และจัดโดยส่วนรวม ซึ่งการนำเอากระบวนการหมู่พวกแบบประชาธิปไตยมาใช้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา เพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ สถานที่ประชุมวิทยากรที่จะมาดำเนินการ สถานที่พักของวิทยากร และผู้ร่วมประชุม และการจัดบริการต่างๆ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม

## 2. การสัมมนาทางวิชาการ

### 2.1 ความหมายของการสัมมนาทางวิชาการ

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 127) กล่าวว่า สัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลที่มีความรู้หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่จะสัมมนา มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น หรือเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในการสัมมนา จะมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหา เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและสรุปแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2535, หน้า 123) กล่าวว่า การประชุมสัมมนา คือ การประชุมตามหัวข้อที่กำหนดได้ มีการอภิปรายกันอย่างเสรีระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งเป็นผู้ประสบปัญหาร่วมกัน มีการสรุปผลว่า ที่ประชุมนั้นเสนอแนะในการแก้ปัญหาไว้อย่างไรบ้าง ข้อเสนอแนะเหล่านี้ผู้รับอาจปฏิบัติได้ หรือไม่ปฏิบัติได้ ไม่มีพันธะผูกพันให้ปฏิบัติเหมือนกัน การประชุมปรึกษา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 1) อธิบายว่า คำว่า สัมมนา มาจากภาษาอังกฤษว่า Seminar หรือบางครั้งอาจใช้คำว่า Group Tutorial ซึ่งจะหมายถึงการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi structured discussion) ไม่ว่าจะ เป็นคำถามเรื่องวิกฤต หรือข้อถกเถียงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายของกลุ่มอาจเกิดขึ้นหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานให้สมาชิกรับผิดชอบไป ดังนั้น การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์หรือสไลด์เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2539, หน้า 87) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาว่า การสัมมนามีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ และเพื่อประโยชน์ทางการ

แก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อสัมมนามีจุดหมายอยู่ที่การแก้ปัญหา ที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน ผู้ร่วมสัมมนาทุกคนจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง ผู้รับ และผู้ใช้ กล่าวคือ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงจากสมาชิก หรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็น และข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การอบรมสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์จากการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

## 2.2 ขอบข่ายของการสัมมนาทางวิชาการ

การอบรมสัมมนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติต่อองค์การ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการอบรมสัมมนา ดังนี้

อุทัย หิรัญโค (2531, หน้า 31) กล่าวถึง การสัมมนาส่วนใหญ่จะใช้ การพัฒนานักบริหารหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง วิธีการสัมมนาก็คือ จัดให้มีการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่นัก และเปิดโอกาสให้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี โดยมอบหมายให้ผู้ร่วมสัมมนาอภิปรายปัญหาที่กำหนดให้ ปล่อยให้ผู้นำอภิปรายให้อยู่ในประเด็นที่พิจารณาโดยที่ทุกคนร่วมถกแถลงสำหรับผู้นำอภิปราย หรือวิทยากรก็อาจจะจัดเตรียมหัวข้อที่อภิปรายให้ที่ประชุมเลือกเอาเองว่า จะพิจารณาเรื่องใดก็ได้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532, หน้า 123) กล่าวว่า การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของผู้ที่มีความสนใจ หรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ไขปัญหามิทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความสนใจที่แก้ปัญหาร่วมกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2536, หน้า 24) กล่าวถึง การสัมมนาว่าการสัมมนามักจะเริ่มต้นด้วยการให้ความรู้พื้นฐานในเรื่องที่สัมมนา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและโดยมากก็มักจะมีการแจกจ่ายเอกสารไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้ศึกษาปัญหาต่างๆ ล่วงหน้า มาก่อนมิฉะนั้นผู้เข้าสัมมนาอาจจะขาดพื้นฐาน หรือแนวทางที่จะมาอภิปรายกัน และหลังจากนั้นก็จะมีการแบ่งกลุ่มไปศึกษาข้อสรุปเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

วิจิตร อาวะกุล (2537, หน้า 65) กล่าวถึง การสัมมนานั้นเป็นการประชุมหาแนวทางที่กว้างกว่าการประชุมแบบชนิดเกิด โดยผู้นำทำหน้าที่และเกี่ยวข้องจากทุกสาขาอย่างกว้างขวาง ลักษณะของการประชุมสัมมนามีดังนี้

1. มีการประชุมสมาชิกทั้งหมด เพื่อรับฟังนโยบาย วัตถุประสงค์ มีการให้ความรู้เกี่ยวข้องแก่ผู้เข้าร่วมประชุม โดยการบรรยาย อภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรชกถามปัญหา

2. อาจมีการแบ่งกลุ่ม เพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาร่วมกันเช่นเดียวกับ ซิตีเคต หรือไม่มีการแบ่งกลุ่ม เมื่อประชุมใหญ่แล้วก็เลิกไป
3. มีลักษณะเพื่อแลกเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้ เทคนิคใหญ่ ๆ แก่ สมาชิก
4. มีปัญหาที่กำหนดไว้แน่นอนและเป็นปัญหาค่อนข้างมีระดับการแก้ไขปัญหาลึกและต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย
5. เมื่อเสร็จการสัมมนา ก็จะพิมพ์สรุปผลการสัมมนา เพื่อให้สถาบัน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติ หรือเสนอหน่วยงาน เพื่อให้รับนโยบายถือเป็นแนวปฏิบัติใน บางเรื่องที่สามารถปฏิบัติได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 61) กล่าวว่า การสัมมนา เป็นการอภิปราย ของกลุ่ม แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semistructured structure discussion) ไม่ว่าจะเป็นคำถามเรื่อง วิกฤตหรือถกเถียงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การ อภิปรายของกลุ่มในเรื่องใดๆ นี้ อาจเกิดขึ้นภายหลังการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การ มอบหมายงานรับผิดชอบให้สมาชิกไปค้นคว้าหาข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ หรือสไลด์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสัมมนาทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และประสบการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการอภิปรายและสรุป ทางเลือกในการแก้ไขปัญหากลุ่ม

### 3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

#### 3.1 ขอบข่ายของการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 122-124) กล่าวถึงการศึกษาคือว่าเป็น การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยขึ้น โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษา เพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง ที่ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่บุคคลอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มี โอกาสศึกษา เพิ่มเติม โดยใช้เวลาบางส่วน หรือการลาศึกษาต่อเต็มเวลาทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้มีโอกาส เพิ่มคุณวุฒิทาง การศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการจัด กระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่อไป อีกทั้งยังเป็น การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความมั่นใจในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย

#### 4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการจัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น เพื่อนำกลับไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนเองและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

หวน พินธุพันธ์ (2538, หน้า 83) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ว่าควรเป็นการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ เช่นการศึกษาดูงานของโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำเอาแนวทางการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานต่างประเทศ ก็จะได้ประสบการณ์ใหม่มาใช้ในการปรับปรุงงานด้วยเช่นกัน และผล สัตถาภรณ์ (2532, หน้า 13) ให้ความเห็นว่าการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่บุคลากรควรปฏิบัติอยู่ให้ได้แนวคิดที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังมีโอกาสสอบถามแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานของตนเองได้อีกด้วย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นกิจกรรมที่ใกล้เคียงกับการทัศนศึกษามากที่สุดเพราะผู้ศึกษาได้มีโอกาสเดินทางออกจากหน่วยงานเพื่อไปสังเกต หรือศึกษางานของหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้น มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2534, หน้า 142-143) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้นเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้ว และทำให้ครู อาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงานเป็นการฝึกให้พนักงานครูได้เห็นภาพจริงของการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปประยุกต์ในอนาคตได้

#### 5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่

การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นกระบวนการสำคัญ กระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า และเป็นการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และรอบรู้งานเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในอาชีพอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

ประมวล รุจนเสรี (2535, หน้า 8) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นการสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ได้ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่จะได้เรียนรู้งานด้านต่างๆ อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานและเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวมด้วย

โกศล สายแก้วลาด (2540, หน้า 37) ได้ให้ความหมายการแต่งตั้งโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ไว้ว่าหมายถึงการมอบหน้าที่ใหม่ให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรยังคงได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่าเดิมมีสถานภาพและความรับผิดชอบในงานเท่าเดิมหรือสูงขึ้นก็ได้เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า และเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ รอบรู้งานกว้างขวางขึ้นประสบความสำเร็จในอาชีพอันเป็นการส่งเสริมกำลังใจอย่างหนึ่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2534, หน้า 107) กล่าวว่า การหมุนเวียนตามตำแหน่งคือการให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นๆ บ้าง วิธีทำให้คนได้ทราบความตื้นลึกหนาบางของตำแหน่งต่างๆ เข้าใจความยากง่ายของฝ่ายต่างๆ ได้ดี เพราะตัวเองเคยประสบมาแล้ว เช่นให้ครูฝ่ายสอนลงไปทำหน้าที่ของฝ่ายบริการ ชุกรการ หรือฝ่ายกิจการนักเรียนดูบ้าง จากการปฏิบัติจริงจะทำให้ทราบถึงงานของแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี จึงทำให้ประสานงานกัน ทำได้ดีขึ้นนอกเหนือไปจากการเพิ่มพูนความของตนเองแล้ว

สมพงศ์ เกษมสิน (2536, หน้า 107) กล่าวถึง การหมุนเวียนงานว่า เป็นการสับเปลี่ยนกันให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่ง ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติ 6 เดือนถึง 2 ปี ในระยะแรกให้ดำรงตำแหน่ง พอครบกำหนดให้ไปอยู่อีกตำแหน่งหนึ่ง แล้วตั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาแทนสลับกันไปจนทุกคนรู้งานทุกอย่าง

ผลดี และผลเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่

ผลดี คือ ช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจว่า งานทุกๆ ส่วนมีความสำคัญเหมือนๆ กันและช่วยทำให้ บุคลากรมีความคิดใหม่ๆ ที่ได้รับจากงานแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกัน

ผลเสีย คือ ทำให้งานหยุดชะงักลงชั่วคราว ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผู้เข้ามาทำงานใหม่ และผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับขาดต้องปรับตัวเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ต่อกัน

สรุปได้ว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ เป็นกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานจากหน้าที่หนึ่งไปอีกหน้าที่หนึ่งอีกหน้าที่หนึ่ง โดยคำนึงถึงความรู้สามารถ และความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

## 6. การพัฒนาทีมงาน

### 6.1 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาทีมงานนั้นมีจุดมุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หากหน่วยงานประสบความสำเร็จก็จะภาคภูมิใจ หากเกิดความล้มเหลวหรือไม่สำเร็จก็จะร่วมมือกันแก้ปัญหาต่อไป นับเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์สำหรับหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 143) กล่าวว่าการพัฒนาทีมงานนั้นเป็นการบริหารงานโดยที่ทุกฝ่ายทุกระดับในหน่วยงานทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ทราบ

เป้าหมายในการทำงานของคน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไปได้อีกด้วย นอกจากบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการคิด ทำ และแก้ปัญหา โดยดำเนินการในทุกๆ กระบวนการบริหารนับตั้งแต่วางแผน แบ่งงานมอบหมายงานและติดตามผลงาน การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญร่วมกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้สำหรับ

ธรรมรส โชติบุญขร (2538, หน้า 132) กล่าวว่าที่มงานเป็นความจำเป็นพื้นฐานในองค์การและยังเป็นกุญแจการปรับระดับมาตรฐานและภารกิจของงานในองค์การอีกด้วย การพัฒนาที่มงานจึงเป็นการติดตามดูแล บำรุงรักษาให้ที่มงานมีความต่อเนื่อง มั่นคงและพัฒนาความสามารถยิ่งขึ้น

เชอเมอร์ ฮันท์และออสบอน (Shermer, Hunt and Osborn, 1994, p. 328) ให้ความหมายของที่มงานว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มคนโดยเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาที่มงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม

ดังนั้น ที่มงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกับ มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกทุกคนพอใจ

## 6.2 ขอบข่ายของการสร้างที่มงาน

การสร้างที่มงานเป็นการวางแผนทำงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำงานอย่างมีแบบแผน มีระบบโดยตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงานอย่างสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งที่มงานยังเป็น องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน of หน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย

การสร้างที่มงานจะเกิดจากสมมุติฐาน ดังนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จได้จากคนๆ เดียว
2. การทำงานในหน่วยงานต้องร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนทำงานให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถและเชี่ยวชาญ (expert) จากบุคคลหลายๆ ฝ่าย
4. งานบางอย่างต้องการความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก
5. งานบางอย่างต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากสมาชิก เพื่อหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ of งาน
7. งานที่สมาชิกร่วมกันทำนั้นต้องมีบรรยากาศ of ความสามัคคีเกิดขึ้น

งานร่วมกัน

8. ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงาน และเป้าหมายความสำเร็จของ

ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานในทีม

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน (clear aims)
2. ภาวะผู้นำเหมาะสม (assertive leaderships)
3. มีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (effective management process)

process)

4. บรรยากาศที่ดี (positive climate)
5. โครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure)
6. มีความสัมพันธ์ของอำนาจที่สมดุลกัน (balance power relations)
7. มีการพัฒนาบุคลากร (developed individuals)
8. การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ (effective teamwork)

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดของทีมงาน

จะต้องทำงานอะไร

1. ขนาดของทีมงาน (size of team) ขึ้นอยู่กับว่าจะจะเป็นทีมงานที่

2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (cohesiveness of Team)

3. ปทัสถานของทีม (team norms)

4. สถานภาพของทีมงาน (status of team)

แนวคิดพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม

1. มนุษย์ทุกคนคุณค่าและพัฒนาได้
2. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและมีความสามารถที่แตกต่างกัน
3. การทำนั้นเราทำกับคน ถ้าได้คนก็จะได้ง่ายด้วย
4. ไม่มีใครจะเพียบพร้อมสมบูรณ์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าเป็นทีม

#### 7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านความคิด ประสบการณ์ทางวิชาการอันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2539: หน้า 22-23) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สามารถกระทำได้ในหลายลักษณะ ดังนี้

1. การรับวารสารทางวิชาการต่างๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก

2. จัดให้มีบริการทางด้านการสอน เช่น แนะนำวิธีการใช้ หรือผลิตสื่อทัศนูปกรณ์ จัดห้องสมุด โต๊ะมานั่งสำหรับครู แนะนำชี้แจงแหล่งวัสดุ และวิทยากรนอก ฯลฯ

3. การแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่างๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมการศึกษา ฯลฯ หรือให้เป็นสมาชิกวารสารศึกษาต่างๆ เช่น สารพัฒนาหลักสูตร มิตรครู ปาจารย์ จลสารนักรบริหาร ฯลฯ

4. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในครู เช่น การจัดเที่ยงวันสัมมนา (คุยกันทางวิชาการขณะรับประทานอาหารกลางวันโดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนาและโต้ถาม หรือเสริมการสนทนา) ปาฐกถาเป็นครั้งคราว เชิญบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ดีในบางเรื่องมาร่วม

5. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงในวารสารต่างๆ

6. การจัดรายการเล่าสู่กันฟัง หรือเขียนสู่กันอ่าน โดยครูใหญ่กำหนดให้ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ แล้วให้มาคุยหรือเขียนย่อให้ครูอื่นๆ ฟังหรือได้อ่าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539: หน้า 47) กล่าวว่า การจัดทำเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง และสามารถทำได้ในทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือปฏิบัติงาน และสามารถทำได้ในทุกๆ หน่วยงาน แต่ในการจัดนั้นถ้าเป็นหน่วยงานในระดับกรมจัดทำ จะสามารถดำเนินการได้ดีกว่า เพราะสามารถหาผู้ชำนาญการมาจัดทำได้ง่ายและประหยัดค่าใช้จ่าย เอกสารที่ควรจัดทำหรือจัดทำ ได้แก่ เอกสาร ทางวิชาการ จดหมายข่าว วารสารต่างๆ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเปิดเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสาร คำราที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ทางด้านวิชาการ ตลอดจนแนะนำแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

#### 8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ

ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีจุดประสงค์ที่จะเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อยังประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เป็นครูนั้นควรมีการพัฒนาจิตควบคู่กันไปด้วย เพราะการพัฒนาทางด้านจิตใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร เพราะถ้าคนมีจิตใจที่ดี การปฏิบัติงานย่อมดีตามไปด้วย วาสนา สิงห์โกวินท์ (2538, หน้า 156) กล่าวว่า การพัฒนาทางด้านจิตใจมีความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู เพราะการทำงานด้วยความตั้งใจ ผลงานย่อมออกมาดี มีคุณภาพ นักเรียนที่เรียนจบออกไปก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน การพัฒนาบุคลากรนั้นควรทำไปพร้อมๆ กันทั้งการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นๆ จึงจะได้รับประโยชน์สูงสุด

ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป มีจุดประสงค์สำคัญที่เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านความรู้ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยังประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กร แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรครูนั้นควรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ

ด้วย เพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นผู้วางพื้นฐานการศึกษาแก่ กุลบุตรกุลธิดาของพลเมืองไทยที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาบุคคลทางด้านวิชาการไปพร้อมๆ กัน

วาสนา สิงห์โกวิท (2538, หน้า 156) กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากรทำไปพร้อมๆ กัน ทั้งพัฒนาบุคคลวิชาการและพัฒนาทางจิตใจ โดยการปฏิบัติความดี ด้านจิตใจ การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นๆ จึงจะได้รับผลสูงสุด ด้วยการลงทุนน้อยที่สุด เพราะตราบจิตใจของบุคคลในองค์กรการเจริญขึ้นผลการทำงานในองค์กรย่อมดีขึ้น เจริญขึ้นเป็นเงาตามตัวตามขั้นจิตใจที่ได้รับการพัฒนา”

การพัฒนาทางจิตใจมีความจำเป็น สำหรับที่ประกอบอาชีพครู เพราะการทำงานด้วยความตั้งใจดี ผลของงานย่อมออกมาดีมีคุณภาพ นักเรียนที่เรียนจบออกไปก็มีคุณภาพ โรงเรียนก็เป็นสถานบันการศึกษาที่มีคุณค่าได้รับความศรัทธาจากบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้ เพราะครูมีขวัญและกำลังใจที่ได้ในการปฏิบัติงานครูมีคุณธรรมและจริยธรรม อันมีลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประกอบอาชีพครูทั้งนี้เพราะ ผลอันเกิดมาจากสภาพของ “จิตใจ” ที่ดี

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความสำนึกในหน้าที่ของครู ตลอดจนความดี คุณธรรม และจริยธรรม อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์

#### 9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของครู และที่สำคัญก็คือเป็นการแก้ปัญหาการพัฒนาในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู

บัญญัติ ชื่นชม (2540, หน้า 24) กล่าวว่า การวิจัยเป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เพราะวิทยาการต่างๆ ในสังคมโลกาภิวัตน์ได้เจริญก้าวหน้า ไปอย่างรวดเร็วตามสภาวะของการเปลี่ยนแปลง

ทัศนาศาสตร์ (2543, หน้า 73-74) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพ ซึ่งเมื่อปัญหาต่างๆ ถูกแก้ไขไปผู้สอนก็สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนก็เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข กระบวนการเรียนรู้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้ที่ดีมี คุณภาพและได้มาตรฐาน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือเป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมทางการศึกษานั้นเอง

## แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร

### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจคือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อองค์การที่ทำงานมากก็จะมีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจน้อย ก็มักจะทำงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่ดี ที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ของทั้งส่วนตนและขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2535, หน้า 143) กล่าวว่าความพึงพอใจคือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2541, หน้า 109) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ไว้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจ เพื่อสร้างกำลังใจและความเต็มใจในการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้สิ่งเร้า (incentive) ที่พึงพอใจมากระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงขับ การที่บุคคลบรรลุเป้าหมาย หรือได้ในสิ่งที่ต้องการ ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่นพนักงานสามารถทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนดก็จะทำให้เขาพอใจกับผลงานของตนและอาจได้รางวัลที่เป็นรูปธรรมจากหน่วยงานหรือองค์การด้วย ผลงานที่ได้รับคำชมเชยว่าปฏิบัติงานดี ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ

ดำรงศักดิ์ ไชยเสน (2542, หน้า 16-17) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

สุวารี เคียงประพันธ์ (2542, หน้า 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทั้งในการทำงานและส่วนบุคคลทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ธีระพล ทะวาปี (2544, หน้า 10) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985, pp. 175–177) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่าง ความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติ กับผลตอบแทนที่จะได้จากงาน ระดับของความพึงพอใจนี้ มีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดูบริน (Dubrin, 1992, p. 105) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลรวมของความพึงพอใจ หรือความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

กู๊ด (Good, 1973, p. 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือ ระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของคนผู้นั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

แมคคอร์มิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin, 1974, p. 298) ได้กล่าวถึง สภาพความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความต้องการต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทั้งในการทำงานและส่วนบุคคลทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 145-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors)

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายงานจะพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานร่วมกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความสามัคคีของสมาชิกย่อมมีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้ว่าอายุจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดนัก แต่อายุก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญาปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานโรงแรมที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลไม่เด่นชัดนัก จากการวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่ได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายฉบับพบว่า เงินเดือนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะไปทำงานนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่สนใจในงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the Job)

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน และการผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้จะต้องพิจารณา ไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน และจะมีถึงร้อยละ 17 ที่ระบุว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความเป็นอิสระในงานและความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นกับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้ตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงาน จะให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป เมื่อระยะเวลาผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลและการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษา และความไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาช้านาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่ที่จะมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติ หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการควบคุมการจัดการ (factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (long life employment) จากการศึกษาโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีที่จะอยู่จนกระทั่งทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็น สวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ซึ่งนอกเหนือไปจากความต้องการอื่นของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำมีความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและจัดการบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญในอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาก็พบเช่นเดียวกับเรื่องของรายรับ กล่าวคือ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน ความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้า มาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานลำบากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน ตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษารายกรณี ฮอร์ธอร์นพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ แต่โดยทั่วไปพนักงานมักจะได้อาชีพของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกเหนือไปจากนี้ ความศรัทธาในด้านความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากการสำรวจของคณะกรรมการการจัดสัมมนาทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Industrial Conference Board) พบว่า ความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้า งานเกี่ยวกับรายรับเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับพนักงาน ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีมากกว่าหัวหน้า งานโดยพิจารณาจากการได้ให้ความสำคัญในหัวข้อต่าง ๆ

สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 56-57) กล่าวว่า การที่จะบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องเข้าใจองค์ประกอบของความพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบแห่งความพอใจ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) ความรู้สึกชอบในงานที่ทำ ทำแล้วบรรลุผลทำคนเดียวได้ หรือทำแล้วเห็นผล ทำให้อยากทำงานมากขึ้น

2. การยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในผู้บังคับบัญชายกย่อง เพื่อนร่วมงานนับถือและให้เกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. ลักษณะของงาน (work itself) ได้แก่ น่าสนใจ ทำหาย แบบใหม่ นำทดลอง เป็นต้น

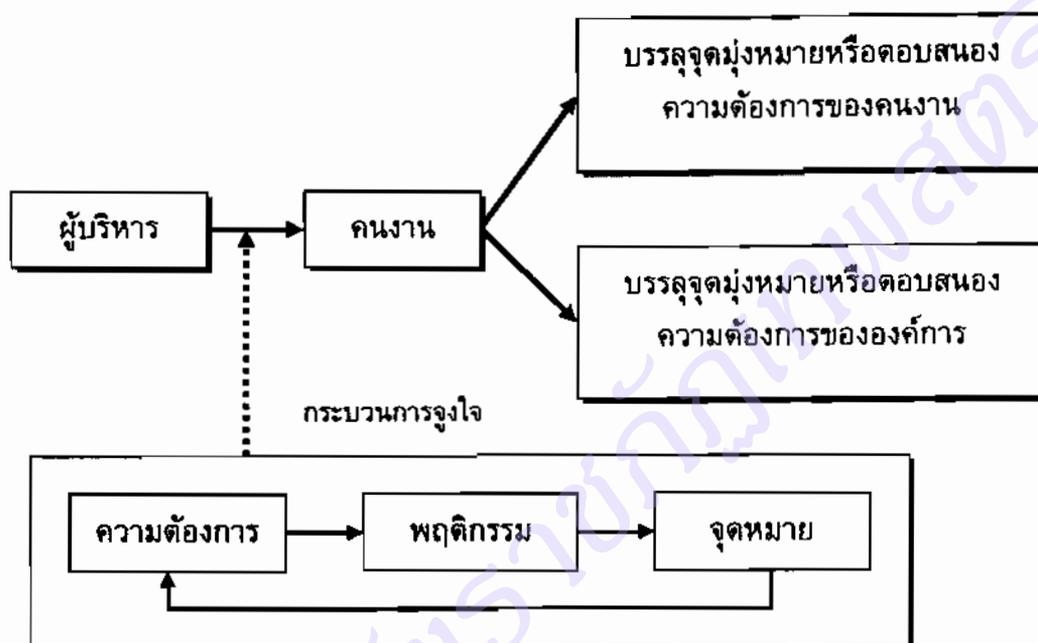
4. ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) เมื่อมีหน้าที่แล้วต้องมีความรับผิดชอบ เขาจึงจะพอใจ อย่าให้มีแต่หน้าที่ทำงาน โดยเขาไม่รู้เลยว่าต้องรับผิดชอบอะไร และต้องให้อิสระในการทำงานไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นตัวของตัวเอง

5. ความก้าวหน้า (advancement) เมื่องานประสบผลสำเร็จได้รับค่าตอบแทน หรือการตอบสนองในทางบวกเช่น การเลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า (growth) ในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอยู่เสมอ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 141) กล่าวว่า การทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น เศรษฐกิจเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานได้แก่ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยกย่องจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนความอิสระในการทำงาน ความสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 84) กล่าวว่า การจูงใจย่อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความหวัง มีความฝันอันสูงส่ง โดยใช้ภูมิปัญญาและความวิริยะอุตสาหะในการดำเนินชีวิตก็อาจประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้

จิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 92) กล่าวว่า การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้านเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ



ภาพ 2 แสดงการจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์กร  
ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545, หน้า 92)

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า บุคคลจะประกอบด้วยความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นในตัวบุคคลอื่นจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น กระบวนการดังกล่าวนี้ดูเหมือนเป็นเรื่องง่าย ๆ แต่ในทางปฏิบัติพบว่ามีความซับซ้อนและยุ่งยากมากเนื่องจาก 1) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน 2) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมีหลากหลายวิธี แม้จะมีความต้องการอันเดียวกันก็ตาม 3) การกระทำของบุคคลไม่คงเส้นคงวาเปลี่ยนแปลงง่าย 4) บุคคลมีปฏิกิริยาต่อความล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน

ทอปคูล (Topcool, 2002, pp.5-6) ได้จำแนกแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคลออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement Motive) คือความปรารถนาจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

แมคเคิลแลนด์ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการประสบความสำเร็จของคนเรา ซึ่งสอดคล้องกับ แอทคินสัน ที่ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

ท็อบคูล (Topcool, 2002, pp. 5-6) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด ท็อบคูลยังได้จำแนกพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ออกเป็น 6 ลักษณะคือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (moderate risk-taking) หมายถึงกล้าเสี่ยงในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้ นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (energetic) หรือชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (individual responsibility) ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่น ยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (knowledge of result of - decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้

ผู้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีกเมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (anticipation of future possibilities)

ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการดีไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (organization Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลินแลนด์เห็นว่าควรมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

ท๊อปคูล (Topcool) ยังได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ 3 ประเด็นคือ (ท๊อปคูล (Topcool, 2002, p. 6))

1. การจูงใจที่จะบรรลุผลสำเร็จ (motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. การมีโอกาสของความสำเร็จ (probability of success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำยากหรือง่ายจนเกินไป ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่รู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (incentive value of success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของคนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีการรวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้โดยบุคคลจากศาสตร์สาขาต่างๆ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้น จะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามที่กล่าวถึง เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่นในองค์กรอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 142) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องหมายอย่างหนึ่งซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่นอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้งและขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ ด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานการณ์การทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของแต่ละท่านดังนี้

#### 1. ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 96-98) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ (motivation hygiene theory) ของเฮอริชเบอร์กมีความสำคัญไม่น้อย โดยที่เฮอริชเบอร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน ได้ศึกษาวิจัยที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกายทั้งหลายให้หมดไปเช่น ความหิว ความเค็ดร้อนทางสุขภาพ และความทารุดของดินฟ้าอากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือของคนทั่วไป เป็นต้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองฟิลาเดเฟียจำนวน 200 คน วิจัยดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาตอบว่า สถานการณ์เช่นไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการปฏิบัติงานโดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ขณะเดียวกัน องค์ประกอบที่มักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานจำเป็นต้องปกป้องหรือคำจูงใจไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัย คำจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในการทำงาน

## 2. แนวความคิดของคูเปอร์

คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 323-324) ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้นได้แก่

1. การได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. การมีอุปกรณ์ดีสำหรับการทำงาน
3. การมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครอง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

## 3. แนวความคิดของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 142) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน และสิ่งของ

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับเกียรติ การได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่าเดิม เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน และวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจของทุกคน

4. ความตั้งใจต่องานสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน

5. การปรับสภาพการทำงาน เป็นการปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับเจตคติของบุคลากร

6. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างกว้างขวาง จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานขนาดใหญ่

7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดที่บุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

4. แนวคิดตามทฤษฎีการจูงใจ อีอาร์จี ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERGTheory)

คีวีวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2541, หน้า 111) กล่าวว่า เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เสนอทฤษฎี อี.อาร์.จี. ว่า ความต้องการของมนุษย์มีดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตรอยู่ได้ (existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองทางกาย คืออาหารที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรครวมถึงความมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน และได้รับความยุติธรรม เป็นต้น

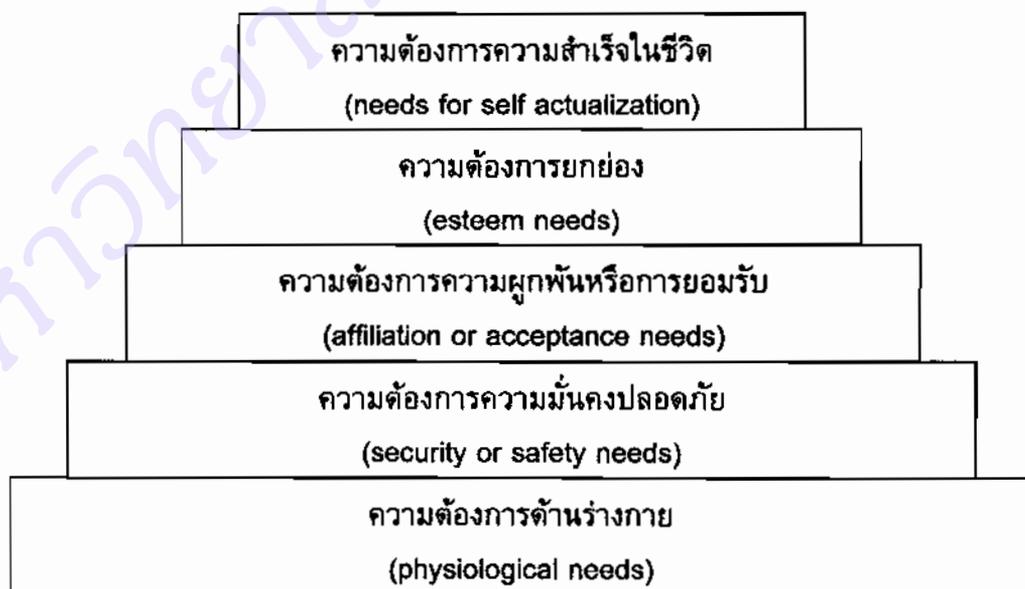
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีความหมายในการติดต่อสัมพันธ์กันในทางสังคม

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เป็นความต้องการทางการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎี อี.อาร์.จี. เป็นความต้องการที่มีจำนวนน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎี อี.อาร์.จี. มีข้อดีคือมีความเหมาะสมดีกว่า จากหลักฐานการวิจัย ที่เสนอแนะว่า ถึงแม้ว่าประเภทความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทำให้มีชีวิตอยู่ได้แต่ก็เป็นความต้องการที่มีความเห็นพ้องกันว่า การทำให้เกิดความพอใจในความต้องการของมนุษย์ จัดว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการจูงใจทางพฤติกรรมในการทำงาน (อำนาจ แสงสว่าง, 2531, หน้า 71)

### 5. แนวคิดของมาสโลว์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2541, หน้า 109) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกตดังนี้ (1) คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด (2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความจูงใจที่จะทำพฤติกรรม (ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป) (3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ ได้ดังนี้



ภาพ 4 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2541, หน้า 109)

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน นอนหลับ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความ

ต้องการทางด้านนี้ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่นอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมหรือความรัก (social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของรอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อน การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำ สิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการผู้บริหารอาจพิจารณา มอบหมายงานการเลื่อนขั้น ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุมเป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (needs for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจูงใจให้พนักงานได้รู้ถึงความสำเร็จ

ของตน เช่นการจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

### 3. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 141-142) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก คือความต้องการ ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และปรารถนา ความสุขทางใจ ทั้งสองอย่างนี้ถ้าได้รับการตอบสนองในขอบเขตที่บุคคลต้องการก็จะทำให้ผู้ได้รับการตอบสนองเกิดความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น

1. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอบของบุคคลที่มีบทบาทของงาน เป็นการวัดโดยส่วนรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน
2. ความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาความรู้สึกชอบพอบและความพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี นั้นผู้วิจัยได้นำแนวความคิดตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก และทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จากทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการสองลักษณะ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปรารถนาความสุขทางใจ ความต้องการของมนุษย์ไม่มีความคงที่และไม่แน่นอน พฤติกรรมที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไปอีก การนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจหรือแสดงพฤติกรรมออกมานั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของมนุษย์ และมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะส่งผลต่อบุคคลโดยตรงดังนี้ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

### 4. วิธีการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น

สนิท เหลืองภิรมย์, และคนอื่นๆ (2537, หน้า 11- 12) กล่าวว่าการจัดการศึกษาของสำนักการศึกษาส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยนั้น มีหลักการและวิธีการจัดการศึกษายึดถือหลักการเดียวกันกับที่รัฐบาลได้ใช้ในการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง โดยไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น
2. หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน

3. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

สำหรับวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการศึกษาท้องถิ่นเป็นไปอย่างเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยงานท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และรับผิดชอบ ควบคุม ส่งเสริม ในด้านนโยบาย และการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและช่วยเหลือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและส่งเสริมงานด้านวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวุฒิครู คุณภาพการศึกษา การกำหนดหลักสูตร แบบเรียน แนวการสอน ตลอดจนการวัดผล ช่วยเหลือในด้านการนิเทศ การศึกษา

3. คณะกรรมการเทศบาล มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายด้านการบริหาร งานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและวินัยของพนักงานครูเทศบาลและ เมืองพัทยา

#### 4.1 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

4.1.1 เพื่อให้เด็กที่อยู่ในวัยก่อนประถมศึกษา ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและมีความพร้อมในการเข้าเรียน ในระดับการศึกษาภาคบังคับรวมทั้งพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยาได้อย่างเสมอภาค

4.1.2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนในเขต เทศบาลและเมืองพัทยา ได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบหลักสูตรและสูงขึ้นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

4.1.3 เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นฐานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมี ศักยภาพตรงตามความต้องการของบุคคลท้องถิ่นและประเทศ โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม โดยเน้น วิธีการและกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ใช้เหตุผลและผล มีความคิด รวบยอด มีจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่า

ของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของไทย พร้อมทั้งให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ

4.1.4 เพื่อให้เด็กเยาวชนในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา มีสถานที่เป็น ศูนย์รวมในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประกอบกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน มีกิจกรรมใน ด้านต่างๆ ที่ หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมใน การพัฒนาและสร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่นและสังคมโดยการพัฒนาให้เยาวชน เป็น นักอนุรักษ์ นักประชาธิปไตยและมีความเป็นไทย

4.1.5 เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม โดยฟื้นฟูสภาพร่างกาย จิตใจ และ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเด็กไปในแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนการส่งเด็กเข้ารับการศึกษา หรือ ฝึกอาชีพ เพื่อไม่ให้เด็กมีเวลาไปมั่วสุมกับสิ่งเสพติดจนก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม ตลอดจน ให้ ผู้พิการเข้ารับการศึกษาในระบบโรงเรียน ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มีความทำ ไม่เป็น ภาระ แก่สังคม

นอกจากนั้นนโยบายในการพัฒนาบุคลากร กรมการปกครองในฐานะ ผู้รับผิดชอบ ในการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาท้องถิ่นของ เทศบาลและ เมืองพัทยายังได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545-2549 ประกอบด้วย

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา โดยเร่งรัดจัด การศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อย กว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้ เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานและ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยจัดระบบบริหารและ การจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมใน

การดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรบกวนความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยวางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายด้านหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตร แกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้การศึกษ ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจน การสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน รวมทั้ง

แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย พอเพียง และมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ โดยสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการจัดการนวัตกรรมการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง การประกอบอาชีพการจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยบำรุงรักษา ส่งเสริม และอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคัมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคัมที่เอื้ออาหารต่อกัน สืบ ทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

ในงานวิจัยนี้จะขอล่าถึงรายละเอียดเฉพาะนโยบายด้านครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ส่วนนโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะเร่งรัดปรับปรุง คุณภาพการศึกษาท้องถิ่น ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมเพื่อ พัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา ให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดย มุ่งเน้นการพัฒนาด้านบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้มีคุณภาพ คุณวุฒิ คุณธรรมและ จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานครูเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และจัดเป็นพิเศษสำหรับครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และครูภาษาไทย

2. พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีจิตสำนึกของความเป็นครู

3. พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีขวัญ กำลังใจ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค

4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนดังนี้

5. เร่งรัดบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ โดยจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ การปรับทัศนคติ แนวคิด กระบวนการ ทำงาน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย โดยให้ ความสำคัญในการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา หรือฝึกอบรม บุคลากร ทดแทนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

7. ดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจและความมั่นคงให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. จัดสรรทรัพยากรในการส่งเสริม พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา หรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมงานที่ริเริ่ม สร้างสรรค์ และหรือผลงานดีเด่นและเป็นรางวัล เชิดชูเกียรติ

9. จัดทำเกณฑ์และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

10. พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการผลิต พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิด ประโยชน์สูงสุด

จากแนวนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาท้องถิ่นนั้น แสดงให้เห็นว่า สำนักการศึกษาส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้เติบโตขึ้น เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมที่จะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สังคม ชุมชน และผู้เรียนจะมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะเป็นบุคลากรสำคัญ ใน การพัฒนาประเทศต่อไป (แผนพัฒนาการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยาระยะ 5 ปี พ.ศ. 2545 - 2549)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 มาตรา 52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2542, หน้า 26) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้มี สถาบัน ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรใหม่ และพัฒนาประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างพอเพียง

ดังแนวคิดของ แคสเทลเลอร์ (Casteller, 1966, pp. 236 - 238) ว่าการพัฒนา กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้องพิจารณาตามความต้องการ หรือความจำเป็น 3 ประการ คือ 1) พิจารณาความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์กรเป็นส่วนรวม 2) พิจารณาความต้องการที่จะ ปรับปรุงเฉพาะอย่าง ในเรื่องความรู้และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง 3) พิจารณา ศักยภาพของผู้ถือครองตำแหน่งที่ต้องการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า และนอกจากนั้นยัง กล่าวไว้ว่าความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ ได้ 3 ระดับ คือ 1) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (individual needs) ซึ่ง

ร่วมกับความมีประสิทธิภาพ ในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเอง และอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง 2) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (group need) 3) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร (organization need) ซึ่งเป็นความต้องการการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากร / ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในภาพรวมยังพบว่ามีปัญหาอันเนื่องมาจาก ยังไม่มีการกำหนดปัญหาความจำเป็น การวางแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทำให้การพัฒนาบุคลากร / ครู ในแต่ละปีขาดความชัดเจนในแผนงาน / โครงการ และกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยจะสังเกตได้จากขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากร / ครู ในเรื่องที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้ทราบความคิดเห็นส่วนใหญ่ซึ่งแนวทางในการพัฒนา ในภาพรวมดังกล่าวมาข้างต้นว่าการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร / ครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีมาจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาอันแท้จริง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผน พัฒนาบุคลากร / ครู มากที่สุด คือบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน นั้นมาจากโรงเรียนได้กำหนดซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน อุทัย บุญประเสริฐ (2538, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า สำหรับโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก การวางแผนการพัฒนาบุคลากรจะเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร และ Castetter (1996, pp. 239-40) ได้กล่าวไว้ว่าในการจัดการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงความสำคัญของความจำเป็นตามลำดับก่อนหลัง สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย ที่ต้องการสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากรก่อนและจัดลำดับความต้องการก่อน - หลัง แล้วจึงดำเนินการต่อไป

จากสภาพปัญหา และแนวคิดต่าง ๆ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อย่างเป็นรูปธรรม และได้ผลตามความต้องการเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง จึงจะต้องพิจารณากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด การดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบต่อบุคลากรของการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จะเป็นการสั่งการจากต้นสังกัดมากกว่าที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

#### 4.2 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีได้กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ดังนี้ การจัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ การบริการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค และเทียบเท่ากัน

3. เพื่อกำหนดดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วมการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกันกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชนเพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยตระหนักในคุณค่าของกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนความพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีงานทำ ไม่เป็นภาระสังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจเอกลักษณ์ความเป็นไทย

4.3 ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาวิธีการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสระบุรี (เทศบาลเมืองสระบุรี, รายงานกิจการ 2546 หน้า 57-61)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึง และคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

แนวทางการพัฒนา

1.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกรูปแบบ หรือแบบหนึ่งตามความเหมาะสม ต้องการภายในท้องถิ่น

1.2 ส่งเสริมให้บิดา มารดา และผู้ปกครองได้ส่งบุตร หรืออยู่ในความดูแล เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว สถาบัน สถานประกอบ และองค์กรอื่นๆ ให้สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามความเหมาะสม

1.4 จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ ให้มีประสิทธิภาพและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

1.5 จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถเป็นพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางพัฒนา

2.1 จัดการศึกษาปฐมวัยในสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณให้แก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงาน สถานประกอบการ ในการอบรมเลี้ยงดูบุตร หรือบุคคลที่อยู่ในการดูแลให้ได้รับการพัฒนารวมทั้งสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

แนวทางพัฒนา

3.1 เทศบาลเมืองสระบุรี และสามารถศึกษาร่วมกันจัดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ

3.2 เทศบาลเมืองสระบุรี และสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรับรองประกันคุณภาพภายนอก

3.3 จัดให้มีการฝึกอบรม ชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 มีการจัดทำรายการผลคุณภาพการศึกษาเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ

แนวทางการพัฒนา

4.1 เตรียมความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาของรัฐจะดำเนินการศึกษาอย่างทั่วและมีคุณภาพ

4.2 จัดให้คณะกรรมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เทศบาลเมืองสระบุรีขึ้น เพื่อให้คำแนะนำ และสนับสนุนการจัดการศึกษา การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม แก่เทศบาลเมืองสระบุรี โดยคณะกรรมการ การประกอบด้วยผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคเอกชน ชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4.4 จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำกับและสนับสนุน  
กิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนปกครอง  
ท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มี  
คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

แนวทางการพัฒนา

5.1 จัดให้มีบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษาอย่างพอเพียงและ  
เหมาะสม

5.2 ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรทางการศึกษา  
ตามความต้องการและเหมาะสม

5.3 จัดให้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร  
ทางการศึกษา โดยอาจจัดทำในรูปของกองทุนการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

5.4 จัดเกณฑ์และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์และ  
บุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดให้มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

5.6 จัดให้มีการรวมกลุ่มเป็นชมรมหรือกลุ่มวิชา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

แนวทางการพัฒนา

6.1 สถานศึกษากำหนดการรายละเอียดสาระของหลักสูตรแกนกลางและ  
สาระของหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่องหลากหลายโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญ

6.2 สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบเทียบโอนผลการเรียนตามที่ผู้เรียนสะสม  
ไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนนอกระบบตามอัธยาศัย  
การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

7.1 สถานศึกษาแบบบูรณาการและแบบองค์ความรู้โดยให้ความสำคัญทั้ง  
ในด้านความรู้คุณธรรมและระบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

7.2 สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ  
ผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

7.3 จัดให้มีระบบความร่วมมือสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนา  
ผู้เรียนตามศักยภาพ

7.4 สถานศึกษาต้องจัดมีระบบการประเมินผู้เรียนควบคู่ไปกับการเรียน  
การสอน

7.5 สถานศึกษาร่วมกับองค์กรชุมชนภาคเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ หรือสถาบันทางสังคมอื่นๆ จัดระบบการเรียนรู้ภายในชุมชนให้สอดคล้อง

7.6 สถานศึกษาจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม

7.7 สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม ยุทธศาสตร์ที่ 8 การระดมทรัพยากรการลงทุน เพื่อการศึกษา  
แนวทางการพัฒนา

8.1 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาโดยคำนึงความเสมอภาคและความเป็นธรรม

8.2 สนับสนุนเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคลครอบครัว หรือสถาบันอื่นตามความเหมาะสมและความจำเป็น

8.3 จัดสรรทุนการศึกษา ในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้ที่เรียนมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและความจำเป็น

8.4 จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเทศบาลเมืองสระบุรี

8.5 จัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

8.6 ให้มีระบบตรวจสอบ และประเมินผลจ่ายงบประมาณด้านการศึกษาโดยหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองสระบุรี

8.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชนองค์กรต่างๆ ได้มีส่วนช่วยบริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่น รวมทั้งรับภาระใช้จ่ายในการศึกษา และเทศบาลเมืองสระบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี  
แนวทางการพัฒนาการศึกษา

9.1 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง

9.2 พัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยี

9.3 จัดให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

9.4 ให้มีการวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

9.5 จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานดูแลให้บริการรวมทั้งประเมินผลเทคโนโลยี

## ยุทธศาสตร์ที่ 10 การส่งเสริมการศึกษา

### แนวทางการพัฒนา

- 10.1 จัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์เยาวชนลานกีฬา สนามกีฬา สถานออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนใจเพียงพอต้องการของประชาชน
- 10.2 จัดและส่งเสริมการจัดกีฬา เพื่อมวลชนกีฬาพื้นเมือง
- 10.3 จัดและส่งเสริมการจัดกีฬาสำหรับบุคคลกลุ่มพิเศษอย่างเหมาะสม
- 10.4 จัดฝึกกีฬาขั้นพื้นฐานโดยผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญ ด้านกีฬาแต่ละประเภท ตามความพร้อมและเหมาะสม
- 10.5 ส่งเสริมให้มีการร่วมกลุ่มและจัดตั้งชมรมสมาคมและสโมสรเกี่ยวกับและนันทนาการ
- 10.6 จัดให้มีการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ
- 10.7 จัดให้มีการรณรงค์ และเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เด็กเยาวชนรักการกีฬาการออกกำลังกายการนันทนาการอย่างต่อเนื่อง
- 10.8 ดำเนินการจัดตั้ง หรือ สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และสวนสาธารณะ เป็นต้น
- 10.9 จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนมีความเป็นประชาธิปไตยทั้งในแง่ความคิดและวิถีชีวิตประจำวัน
- 10.10 จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชน ได้มีความตระหนักในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ยุทธศาสตร์ที่ 11 การเสริมอาชีพ

### แนวทางการพัฒนา

- 11.1 สำรวจและจัดระบบข้อมูลพื้นฐานด้านอาชีพ ภูมิปัญญาถิ่นความต้องการในการพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตเทศบาลให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยทั้งจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 11.2 จัดให้มีการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพการจัดการและการตลาดให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาลเมืองทั้งในระบบโรงเรียน นอกกระบบโรงเรียนตลอดจนเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ
- 11.3 จัดให้มีการทัศนศึกษา เนื้อหาประสบการณ์จากแหล่งประกอบอาชีพจริง เพื่อนำมาพัฒนาและเผยแพร่ต่อไปนี้
- 11.4 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสมาคม ชมรม อาชีพต่างๆ
- 11.5 จัดให้มีการระดม เพื่อการพัฒนาอาชีพส่งเสริมการผลิต การจำหน่ายสินค้า ตามนโยบายของรัฐบาล หนึ่งตำบล (ชุมชน)

11.6 ให้มีระบบการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือด้านผลิตและการตลาด โดยจัดให้มีการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย

11.7 จัดให้มีลานสินค้า ตลาดนัดศูนย์จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

11.8 จัดให้มีระบบการส่งเสริมการขาย การบริการ การบรรจุภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าร้านค้า

ยุทธศาสตร์ที่ 12 การส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

12.1 จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เด็กเยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสระบุรี ให้มีความรักและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

12.2 จัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น

12.3 จัดสรรทรัพยากรและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ โบราณวัตถุ และศิลปกรรมท้องถิ่น

12.4 จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริม อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

12.5 จัดสรรงบประมาณอุดหนุนองค์กร ชุมชนสมาคม ที่จัดกิจกรรม ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุปโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการพัฒนาพนักงานครู อย่างไรก็ตามยังไม่มีมีการทำการประเมินความพึงพอใจกิจกรรมการพัฒนาพนักงานครู การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการประเมินผลดังกล่าวอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมพนักงานครูในจังหวัดสระบุรีต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

ไชยมงคล พึ่งเฟื่อง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย ผลการศึกษาปรากฏว่าในภาพรวมความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงรายอยู่ในระดับไม่แน่ใจ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และไม่แน่ใจในด้านลักษณะของงานนโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือและเงินเดือน

อุบล ศรีสมยา (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวม จำแนกตามสถานภาพการทำงานและระดับชั้นที่สอน ส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมาคือการปกครองบังคับบัญชา และลำดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

ไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน ส่วนอีก 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 – 20,640 บาท ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์ 6-10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สุรศักดิ์ ลาวณิชย์วิสุทธิ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ในด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัดกองบังคับบัญชาการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ตำรวจจราจรชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านศักดิ์ศรีของอาชีพแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มี อายุ ระดับการศึกษาอายุราชการ ระยะเวลาที่รับราชการเป็นตำรวจจราจร และรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สุรัตน์ ดันสันติวงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายองค์ประกอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการครูที่สอนวิชาสามัญ มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่สอนวิชาชีพ ข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 จากแบบสอบถามปลายเปิด ปรากฏดังนี้ ควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพิ่มขึ้น ควรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในหน่วยงาน ควรมีการประชุมพบปะหรือสังสรรค์ให้มากขึ้น ควรให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และจิตสำนึก ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ และควรยกย่องเผยแพร่หรือประกาศเกียรติคุณความสำเร็จของบุคลากรในหน่วยงาน

จีรพันธ์ กัณทวงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง โดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง dkiเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏว่าโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ อายุ แล้วพบว่าความพึงพอใจแตกต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

มายเยอร์ (Myer, 1970, pp. 7112-A) ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันช่างต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน
3. ค่าจ้างตอบแทน มีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน
4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหามูลากรของสถาบันคือความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ดี

จอห์นสเตอร์ (Johnstors, 1971, pp. 212) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อมีความรู้ ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับของสังคม เพื่อให้สามารถเข้าในระบบการศึกษาอื่นๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิมและให้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงการวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสอดคล้องกันว่า ควรจะให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปัญหาในทุกกิจกรรมในเรื่องของงบประมาณ ความสนใจในการพัฒนาการไม่นำผลการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดพัฒนาบุคลากร ต้องมีการประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา มีปัญหาในการไม่นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป ในการจัดการพัฒนาบุคลากร ถ้าบุคลากรเห็นความสำคัญและรับผิดชอบก็สามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอย่างสูงสุดได้

สรุป จากการศึกษา ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในด้านความพึงพอใจพบว่า ความสำเร็จของงาน ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของบุคลากร ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮอร์ซเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ เป็นต้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นสภาพของอารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่องาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างและขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการ

ของบุคลากรในหน่วยงานได้ การที่บุคคลได้รับกวดครอบสนองความต้องการด้านต่างๆ แล้วจะเกิดความพึงพอใจ ความต้องการแบ่งออกได้เป็น ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น การที่หน่วยงานหรือองค์กรใดๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานได้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี นั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยปรับปรุงแนวความคิดตามทฤษฎีของ ฮิวอาร์จของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก และทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู เพื่อให้ผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นตัวอย่างในการพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล การวิเคราะห์จะใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนและพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรีทั้งหมด 19 โรงเรียน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 โรงเรียน เทศบาลหนองแค จำนวน 5 โรงเรียน เทศบาลแก่งคอย 3 โรงเรียน เทศบาลพระพุทธบาท 1 โรงเรียน รวมพนักงานครูจำนวนทั้งสิ้น 565 คน หากพิจารณาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ในความคิดของยามานะ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนเพียง 234 คน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงใช้พนักงานครูทั้งหมด เพื่อให้ได้ผลการศึกษารอบคอบทั้งหมด

การศึกษาค้นคว้านี้มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาเพียง 500 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 ดังปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงรายชื่อโรงเรียน สังกัด และจำนวนพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี  
ปีการศึกษา 2548

ลำดับ ที่	โรงเรียน	สังกัด	จำนวน พนักงานครู ทั้งหมด	แบบสอบที่ ได้รับการ ตอบกลับ และมีความ สมบูรณ์
1.	เทศบาล 1 (วัดทองพุ่มพวง)	เทศบาลเมืองสระบุรี	35	30
2.	เทศบาล 2 (วัดศรีบุรีรัตนาราม)	เทศบาลเมืองสระบุรี	36	31
3.	เทศบาล 3 (วัดบ้านอ้อย)	เทศบาลเมืองสระบุรี	21	18
4.	เทศบาล 4 (วัดป่ารุ่งธรรม)	เทศบาลเมืองสระบุรี	33	30
5.	เทศบาล 5 (วัดดาวเรือง)	เทศบาลเมืองสระบุรี	13	10
6.	เทศบาล 6 (วัดเชิงเขา)	เทศบาลเมืองสระบุรี	17	15
7.	เทศบาล 7 (วัดแก่งขนุน)	เทศบาลเมืองสระบุรี	21	20
8.	เทศบาล 8 (วัดเจดีย์งาม)	เทศบาลเมืองสระบุรี	10	08
9.	เทศบาล 9 (วัดเขาคุบา)	เทศบาลเมืองสระบุรี	20	15
10.	เทศบาล 10 (อนุบาลเทศบาล- เมืองสระบุรี)	เทศบาลเมืองสระบุรี	23	20
11.	เทศบาล 1 (นาเวียงราษฎร์บำรุง)	เทศบาลหนองแค	27	20
12.	เทศบาล 2 (วัดเสนาณฤมิตร)	เทศบาลหนองแค	25	22
13.	เทศบาล 3 (วัดสหมิตรมงคล)	เทศบาลหนองแค	25	20
14.	เทศบาล 4 (หนองแคอนุสรณ์)	เทศบาลหนองแค	91	85
15.	เทศบาล 5 (วัดเกาะกลาง)	เทศบาลหนองแค	29	27
16.	เทศบาลบ้านม่วง	เทศบาลแก่งคอย	59	57
17.	เทศบาลพัฒนา	เทศบาลแก่งคอย	18	15
18.	เทศบาลวัดแก่งคอย	เทศบาลแก่งคอย	15	12
19.	เทศบาลพระพุทธบาท	พระพุทธบาท	47	44
	รวม		565	500

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating-scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล ในปีการศึกษา 2549 แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทั้ง 9 กิจกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ดังนี้

- 2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 2.2 การสัมมนาทางวิชาการ
- 2.3 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 2.4 การศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 2.5 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่
- 2.6 การพัฒนาที่มงาน
- 2.7 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 2.8 การพัฒนาทางด้านจิตใจ
- 2.9 การวิจัยเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรมข้างต้น ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating-scale) ตามแนวคิดของลิคเคอร์ท (Likert) (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2540, หน้า 123) ตามระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดและควรปรับปรุง

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร จากคำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบแนวความคิดของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (ม.ป.ป, หน้า 121-125)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

3. สร้างแบบสอบถามตามแนวคิด และให้ครอบคลุมตามขอบข่ายการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

4. นำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคของแฮมฟิลล์และเวสต์ตี้ (Hamphill and Westie) ซึ่งโรวินเนลและแฮมเบิลตัน (Rovinell and Hambleton) ได้พัฒนาขึ้น (นภาพร สิงห์หัต, 2544, หน้า 78) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาพิจารณาการจัดอันดับดังนี้

ถ้าแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับการวัดจุดประสงค์นั้น	ให้	+ 1
ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับการวัดจุดประสงค์นั้น	ให้	0
ถ้าแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องและไม่วัดจุดประสงค์นั้น	ให้	- 1

แล้วนำแบบสอบถามนั้นมาหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง (index of Item-objective Congruence = IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษจำนวน 30 ชุด การทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในทุกด้านของแบบสอบถามและมีระดับความน่าเชื่อถือสูง

ตาราง 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

กิจกรรมการพัฒนาคู่มือ	ค่าความน่าเชื่อถือ
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	0.8413
2. การสัมมนาทางวิชาการ	0.8127
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	0.8508
4. การศึกษาคูงานนอกสถานที่	0.8637
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	0.9460
6. การพัฒนาทีมงาน	0.8744
7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	0.8250
8. การพัฒนาทางตันจิตใจ	0.9090
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.9391
รวมทุกกิจกรรม	0.9790

### การรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนเทศบาล ทั้ง 19 โรงเรียน
3. การส่งและรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและพนักงานครูเทศบาลทั้ง 19 โรงเรียน โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนไว้ที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองภายใน 15 วัน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยการป้อนข้อมูลเพื่อเตรียมวิเคราะห์ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบด้วยคำอธิบาย
2. ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู่มือในโรงเรียน ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และความเป็นได้ของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจง

ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบด้วยคำอธิบาย

3. ข้อมูลในตอนที่ 3 ความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และความเป็นได้ของข้อมูล และคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล หลังจากนั้นแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1 – 5 คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ใช้ช่วงคะแนนต่อไปนี้เป็นเครื่องวัด (Best, 1977 p.135)

4.51 - 5.00	หมายความว่า	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	ระดับความพึงพอใจมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	ระดับความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ เปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ วุฒិการศึกษา และ อายุราชการ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา 5 ท่าน ให้แต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มนั้น

แล้วนำคะแนนมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น  
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด  
 $S_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ  
 $S^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (percentage)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ  
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ  
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum f x_i}{n}$$

$\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum f x_i$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

### 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^k f_i x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^k f_i x_i \right)^2}{n^2}}$$

เมื่อ  $i$  แทน  $1, 2, \dots, k$ ,

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$k$  แทน จำนวนกลุ่ม

$f$  แทน ความถี่

$x_i$  แทน คะแนนแต่ละข้อที่  $i$

$k$  แทน จำนวนกลุ่ม

$\sum_{i=1}^k f_i x_i$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

### 3. สถิติที่ใช้อ้างอิง

#### 3.1 สถิติการทดสอบค่าแบบที (t-test)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$df = (n_1 - 1) + (n_2 - 1)$$

$$= n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ  $\bar{x}_1, \bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

$s_1^2, s_2^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

$s_p^2$  แทน ความแปรปรวนร่วม

$n_1, n_2$  แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

$df$  แทน ชั้นความเป็นอิสระ

### 3.2 สถิติการทดสอบค่าแบบเอฟ (F-test)

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{\text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}} \\
 &= \frac{MS_b}{MS_w} \\
 &= \frac{SS_b/k-1}{SS_w/n-k} \\
 SS_w &= \sum_{i=1}^{n_i} \sum_{j=1}^k (x_{ij} - \bar{x}_j)^2 \\
 SS_b &= \sum_{j=1}^k n_j (\bar{x}_j - \bar{x})^2
 \end{aligned}$$

เมื่อ  $SS_w$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$SS_b$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$x_{ij}$  แทน ค่าสังเกตแต่ละค่า

$\bar{x}_j$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่  $j$

$n$  แทน จำนวนค่าสังเกตในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

$k$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยรวม

$n_j$  แทน จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่  $j$

3.3 สูตรการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

$$F = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)^2}{MS_w \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$k$  แทน จำนวนกลุ่ม

$n$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$MS_w$  แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลใน  
จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
Sig.	แทน	ค่าทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของ  
การวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง  
ความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิเคราะห์โดย  
การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

### ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพด้านส่วนตัว

สถานภาพ	จำนวน (n=500)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	133	26.60
หญิง	367	73.40
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	176	35.20
31 – 40 ปี	121	24.20
41 – 50 ปี	140	28.00
สูงกว่า 51 ปี	63	12.60
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	176	35.20
ปริญญาตรี	184	24.20
ปริญญาโท	140	28.00
4. อายุราชการ		
5 ปีและต่ำกว่า	226	45.20
6 – 10 ปี	77	15.40
11 – 15 ปี	56	11.20
16 – 20 ปี	29	05.80
21 ปีขึ้นไป	112	22.40

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.40 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.60 มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมา มีวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.00 ส่วนด้านอายุราชการจะมีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.40

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

นโยบายในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	479	95.80
ไม่มี	21	4.20
รวม	500	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.80 และ ไม่มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.20

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี

กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรลงในแผนปฏิบัติการประจำปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	469	93.80
ไม่มี	31	6.20
รวม	500	100

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรลงในแผนปฏิบัติการประจำปี คิดเป็นร้อยละ 93.80 และ ไม่มีการกำหนดเป็นนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 6.20

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	437	37.30
พนักงานครูทุกคน	273	23.30
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	283	24.10
หน่วยงานเกี่ยวกับการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี	163	13.90
อื่นๆ	16	3.20
รวม	1,172	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.30 ส่วนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และ พนักงานครูทุกคน มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ 23.30 ตามลำดับ หน่วยงานเกี่ยวกับการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี คิดเป็นร้อยละ 13.90 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู

การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	481	96.20
ไม่มี	19	3.80
รวม	500	100

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 96.20 และ ไม่มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู

วัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. แก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางเรื่องที่เป็น	345	25.80
2. ให้พนักงานครูมีความรู้ ความสามารถ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น	435	32.50
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานครู	20	16.40
4. เพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน	324	24.20
5. อื่นๆ	15	1.10
รวม	1,339	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 8 พบว่าวัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเพื่อให้พนักงานครูมีความรู้ ความสามารถ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา เพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางเรื่องที่เป็น คิดเป็นร้อยละ 25.80 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.20 เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 16.40 และ วัตถุประสงค์อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของแหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการอบรมเชิงปฏิบัติการตาม  
ความคิดเห็นของครู

แหล่งที่มาของเนื้อหาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครูร่วมกันเสนอตามความต้องการและจำเป็น	278	30.10
2. พนักงานครูฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอความต้องการ	146	15.80
3. ผู้บริหารกับพนักงานครู ฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา	341	36.90
4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดตามความต้องการของ ตนเอง	139	15.00
5. อื่นๆ	20	2.20
รวม	924	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 9 พบว่าแหล่งที่มาของเนื้อหาในการอบรมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู จะมีผู้บริหารกับพนักงานครู ฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาคือพนักงานครูร่วมกันเสนอตามความต้องการและจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 30.10 ส่วนพนักงานครูฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอความต้องการ และ ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดตามความต้องการของตนเอง จะมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และ 15.00 ส่วนแหล่งที่มาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.20

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของเรื่องที่จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู

เรื่องที่จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมการสอนและแผนการสอน	385	29.10
2. การจัดเทคนิคและสื่อสารการเรียนรู้การสอนที่เหมาะสม เฉพาะรายวิชา	280	21.10
3. การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรท้องถิ่นและ หลักสูตรสถานศึกษา	337	25.50
4. การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน	295	22.30
5. อื่นๆ	27	2.00
รวม	1324	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 10 พบว่าเรื่องที่จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนและแผนการสอน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือ การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.50 ส่วนการวัดผลประเมินการเรียนรู้การสอน และ การจัดเทคนิคและสื่อสารการเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมเฉพาะรายวิชา มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และ 21.10 ส่วนกิจกรรมอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู

ผลจากการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมี ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	389	36.40
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	312	29.20
3. โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	284	26.60
4. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ พนักงานครู ของโรงเรียน	64	6.00
5. อื่นๆ	20	1.90
รวม	1069	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 11 พบว่าผลจากการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับพนักงานครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือ นักเรียนมีสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 29.20 โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 26.20 ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครูของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	450	90.00
ไม่มี	50	10.00
รวม	500	100

จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 90.0 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของวิธีการจัดการอบรมสัมมนาทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู

วิธีการจัดการอบรมสัมมนาทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โรงเรียนจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเอง	205	23.30
2. โรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน	277	31.50
3. โรงเรียนส่ง พนักงานครู ไปร่วมในระดับกองการศึกษา เทศบาลในจังหวัดสระบุรีหรือหน่วยงานภายนอก	380	43.30
4. อื่นๆ	16	1.80
รวม	878	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 13 พบว่าวิธีการจัดการอบรมสัมมนาวิชาการตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับโรงเรียนส่งพนักงานครูไปร่วมในระดับกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีหรือหน่วยงานภายนอก คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือโรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.5 โรงเรียนจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 23.30 และ วิธีอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.80

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ  
ตามความคิดเห็นของครู

การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา ทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สำรวจความต้องการและความจำเป็น	322	43.60
2. ให้อุคลากรกรอกใบสมัครล่วงหน้า	67	9.10
3. มอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการ	216	29.20
4. หนึ่งที่ประชุมครูพิจารณาตัดสิน	93	12.60
5. อื่นๆ	41	5.50
รวม	739	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 14 พบว่าการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนาตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการและความจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือการมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 29.20 ส่วนหนึ่งที่ประชุมครูพิจารณาตัดสิน และ ให้อุคลากรกรอกใบสมัครล่วงหน้า มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และ 9.10 ตามลำดับ ส่วนการคัดเลือกแบบอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของการเตรียมการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการตาม  
ความคิดเห็นของครู

การจัดเตรียมกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จัดทำโครงการโดยใช้งบประมาณที่โรงเรียนได้รับมา	220	24.90
2. ให้พนักงานครูสรุปรายงานผลหลังจากนำผลการอบรมไปปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว	281	31.80
3. ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	235	26.60
4. มอบหมายให้พนักงานครูวิชาการในโรงเรียนจัดทำโครงการอบรมเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง	122	13.80
5. อื่นๆ	25	2.80
รวม	883	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 15 พบว่าการจัดเตรียมกิจกรรมอบรมสัมมนาตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับให้พนักงานครูสรุปรายงานผลหลังจากการนำผลการอบรมไปปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 31.80 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ จัดทำโครงการโดยใช้งบประมาณที่โรงเรียนได้รับมา มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และ 24.90 ตามลำดับ ส่วนมอบหมายให้พนักงานครูวิชาการในโรงเรียนจัดทำโครงการอบรมเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.80 ส่วนการจัดเตรียมแบบอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการตาม  
ความคิดเห็นของครู

ผลจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครูได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ	391	39.20
2. พนักงานครูสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	335	33.60
3. การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	259	26.00
4. อื่นๆ	12	1.20
รวม	997	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 16 พบว่าผลจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพนักงานครูได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมา พนักงานครูสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 33.60 การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 26.00 และผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานครูลาศึกษาต่อตาม  
ความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานครูลาศึกษาต่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	438	87.60
ไม่มี	62	12.40
รวม	500	100

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานครูลาศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 87.60 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีคิดเป็นร้อยละ 12.40

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของการดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อของโรงเรียนตามความ  
ความคิดเห็นของครู

การดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เปิดโอกาสให้ พนักงานครู ที่สนใจจะศึกษาต่อ ดำเนินการเอง	428	79.70
2. ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกส่ง พนักงานครู ไปศึกษาต่อ ตามความต้องการของโรงเรียน	49	9.10
3. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนการปฏิบัติการ ประจำปี	55	10.20
4. อื่นๆ	5	0.90
รวม	537	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 18 พบว่าการดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานครูที่สนใจจะศึกษาต่อดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 79.70 ส่วนการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และ ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกส่งพนักงานครูไปศึกษาต่อตามความต้องการของโรงเรียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และ 9.10 ส่วนการดำเนินการอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของลักษณะของการไปศึกษาต่อของพนักงานครูในโรงเรียนตาม  
ความคิดเห็นของครู

ลักษณะการไปศึกษาต่อของพนักงานครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคนอกเวลา ไม่ใช่เวลาราชการ	391	59.00
2. ภาคนอกเวลา ใช้เวลาราชการบางส่วน	141	21.30
3. ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน	65	9.80
4. ศึกษาต่อเป็นรายวิชา	36	5.40
5. ศึกษาต่อในประเทศเต็มเวลา	11	1.70
6. ศึกษาต่อต่างประเทศ	4	0.60
7. อื่นๆ	15	2.30
รวม	663	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 19 พบว่าลักษณะการไปศึกษาต่อของพนักงานครูตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาคนอกเวลาไม่ใช่เวลาราชการ คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือภาคนอกเวลาใช้เวลาราชการบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน คิดเป็นร้อยละ 9.870 ส่วนศึกษาต่อเป็นรายวิชา ลักษณะการไปศึกษาต่อแบบอื่นๆ และ ศึกษาต่อในประเทศเต็มเวลา มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 5.40 2.30 และ 1.70 ตามลำดับ ส่วนไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมพนักงานครูที่สำเร็จจากการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู

การส่งเสริมพนักงานครูที่สำเร็จจากการศึกษาต่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	312	40.90
2. แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานที่มีบทบาทสำคัญของโรงเรียนเพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย	161	21.10
3. ส่งเสริมให้นำความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษามาเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุด	223	29.30
4. ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสูงหรือตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด	38	5.00
5. อื่นๆ	28	3.70
รวม	762	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 20 พบว่าการส่งเสริมพนักงานครูที่สำเร็จจากการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 40.90 รองลงมาคือส่งเสริมให้นำความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษามาเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.30 แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานที่มีบทบาทสำคัญของโรงเรียนเพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 21.10 ส่วนให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสูงหรือตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด และ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครู

ผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครู มีเทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	235	31.80
2. พนักงานครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น	295	39.90
3. ชุมชนได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างถูกหลักวิชาการทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี	115	15.60
4. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานครู	79	10.70
5. อื่นๆ	15	2.00
รวม	739	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 21 พบว่าผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพนักงานครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น และพนักงานครูมีเทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 39.90 และ 31.80 ตามลำดับ ส่วนชุมชนได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างถูกหลักวิชาการทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 15.60 ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 10.70 ส่วนผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	471	94.20
ไม่มี	29	5.80
รวม	500	100.0

จากตาราง 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 94.20 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 5.80

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของวิธีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู

วิธีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ให้ พนักงานครู เกิดความคิดและมองเห็นแนวทางการปฏิบัติงานมากขึ้น	349	27.90
2. เป็นการกระตุ้น พนักงานครู ให้พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนอย่างหลากหลาย	395	31.50
3. ให้พนักงานครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	320	25.60
4. ให้พนักงานครู ได้พักผ่อนจากการปฏิบัติภารกิจ	174	13.90
5. อื่นๆ	14	1.10
รวม	1252	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 23 พบว่าวิธีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเป็นการกระตุ้นพนักงานครูให้พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนอย่างหลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนให้พนักงานครูเกิดความคิดและมองเห็นแนวทางการปฏิบัติงานมากขึ้น และ ให้พนักงานครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และ 25.60 ส่วนให้พนักงานครูได้พักผ่อนจากการปฏิบัติภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.90 และ วิธีการอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกสถานที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครู

การคัดเลือกสถานที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อศึกษาดูงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พิจารณาจากความจำเป็นของหน่วยงานในแต่ละครั้งที่จัด	255	25.10
2. คัดเลือกสถานที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ	278	27.30
3. คัดเลือกสถานที่ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสมควร	196	19.30
4. คัดเลือกสถานที่ตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่	155	15.20
5. ร่วมกิจกรรมกับกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีซึ่งบางครั้งอาจไม่ตรงกับความจำเป็นของโรงเรียน	118	11.60
6. อื่นๆ	15	1.50
รวม	1017	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 24 พบว่าการคัดเลือกสถานที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการคัดเลือกสถานที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ และ พิจารณาจากความจำเป็นของหน่วยงานในแต่ละครั้งที่จัด มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และ 25.10 คัดเลือกสถานที่ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสมควร คิดเป็นร้อยละ 19.30 คัดเลือกสถานที่ตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่ คิดเป็นร้อยละ 15.20 ร่วมกิจกรรมกับการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีซึ่งบางครั้งอาจไม่ตรงกับความจำเป็นของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตาราง 25 จำนวนและร้อยละของวิธีการดำเนินการกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตาม  
ความคิดเห็นของครู

วิธีการดำเนินการกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ให้พนักงานครูไปเยี่ยมชมและสังเกตการสอนใน โรงเรียนที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นภายใน กลุ่มโรงเรียนเดียวกัน	261	29.60
2. นำคณะพนักงานครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น และมีชื่อเสียงทั่วไป	324	36.70
3. นำคณะพนักงานครูไปเยี่ยมชมกิจการของสถาน ประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชน	261	29.60
4. อื่นๆ	36	4.10
รวม	882	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 25 พบว่าวิธีการดำเนินการกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ตาม  
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำคณะพนักงานครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่นและมี  
ชื่อเสียงทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.70 ส่วนให้พนักงานครูไปเยี่ยมชมและสังเกตการสอนใน  
โรงเรียนที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน และ นำคณะ  
พนักงานครูไปเยี่ยมชมกิจการของสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีสัดส่วนที่  
เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และ วิธีอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตาราง 26 จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาครูงานนอกสถานที่ตาม  
ความคิดเห็นของครู

ผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาครูงานนอกสถานที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครูสามารถนำประสบการณ์จากการศึกษาครูงานมาประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี	375	36.10
2. โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์	276	26.60
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	172	16.60
4. ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น	156	15.00
5. ไม่ส่งผลกระทบต่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู	50	4.80
6. อื่นๆ	10	1.00
รวม	1039	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 26 พบว่าผลจากการจัดกิจกรรมการศึกษาครูงานนอกสถานที่ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพนักงานครูสามารถนำประสบการณ์จากการศึกษาครูงานมาประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 36.10 ส่วนโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 26.60 ส่วนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียนได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และ 15.00 ตามลำดับ ส่วนที่ไม่ส่งผลกระทบต่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 4.80 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่  
แก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ แก่พนักงานครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	406	81.20
ไม่มี	94	18.80
รวม	500	100

จากตาราง 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 81.20 และ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 18.80

ตาราง 28 จำนวนและร้อยละของวิธีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู

วิธีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจดำเนินการเพื่อความเหมาะสม	285	39.90
2. พนักงานครูเสนอความต้องการขอสับเปลี่ยน	195	27.30
3. ที่ประชุมพนักงานครูมีมติให้มีการสับเปลี่ยนเมื่อ โรงเรียนมีปัญหา	96	13.40
4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการของโรงเรียน เพื่อพิจารณา สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสม	127	17.80
5. อื่นๆ	11	1.50
รวม	714	100.0

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 28 พบว่าวิธีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้บริหารใช้ดุลยพินิจดำเนินการเพื่อความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือพนักงานครูเสนอความต้องการขอสับเปลี่ยน คิดเป็นร้อยละ 27.30 ส่วนผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการของโรงเรียนเพื่อพิจารณาสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสม และที่ประชุม

พนักงานครูมีมติให้มีการปรับเปลี่ยนเมื่อโรงเรียนมีปัญหา มีสัดส่วนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 17.80 และ 13.40 ตามลำดับ ส่วนวิธีอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตาราง 29 จำนวนและร้อยละของแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ ตามความคิดเห็นของครู

แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้ในแผนปฏิบัติการ	122	16.60
2. ตรวจสอบคุณภาพของงานเพื่อดูความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนบุคลากร	214	29.10
3. สอบถามข้อมูลและความต้องการจากพนักงานครูก่อนการปรับเปลี่ยนหน้าที่	227	30.80
4. ดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	125	17.00
5. ดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานทำให้งานไม่ก้าวหน้า	34	4.60
6. อื่นๆ	14	1.90
รวม	736	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 29 พบว่าแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสอบถามข้อมูลและความต้องการจากพนักงานครูก่อนการปรับเปลี่ยนหน้าที่ และ ตรวจสอบคุณภาพของงานเพื่อดูความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 30.80 และ 29.10 ตามลำดับ ส่วนการดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้ในแผนปฏิบัติการ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ 16.60 ตามลำดับ ส่วนการดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานทำให้งานไม่ก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 4.60 และ แนวทางอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตาราง 30 จำนวนและร้อยละของช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตาม  
ความคิดเห็นของครู

ช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง	171	38.30
2. 2 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง	105	23.50
3. 3 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง	31	6.90
4. 4 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง	39	8.70
5. อื่นๆ	101	22.60
รวม	447	100

จากตาราง 30 พบว่าช่วงเวลาในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตาม  
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ 1 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมาคือ 2 ปี  
การศึกษาต่อ 1 ครั้ง และ ช่วงเวลาอื่นๆ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 22.60  
ตามลำดับ ส่วน 4 ปีการศึกษาต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.70 และ 3 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง คิดเป็น  
ร้อยละ 6.90

ตาราง 31 จำนวนและร้อยละของผลจากการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครู

ผลจากการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การประสานงานระหว่างพนักงานครูในโรงเรียนดีขึ้น	178	25.80
2. พนักงานครูทุกคนเข้าใจลักษณะงานในแต่ละงานมากยิ่งขึ้น	173	25.10
3. นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพนักงานครูมากขึ้น	75	10.90
4. การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	116	16.80
5. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู	128	18.60
6. อื่นๆ	20	2.90
รวม	690	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 31 พบว่าผลจากการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างพนักงานครูในโรงเรียนดีขึ้น และ พนักงานครูทุกคนเข้าใจลักษณะงานในแต่ละงานมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.80 และ 25.10 ตามลำดับ ส่วนไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 18.60 การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 16.80 นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพนักงานครูมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 10.90 และ ผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.90

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละของการพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู

การพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	469	93.80
ไม่มี	31	6.20
รวม	500	100

จากตาราง 32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 93.80 และ ไม่มีการพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 6.20

ตาราง 33 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานตามความคิดเห็นของครู

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ให้คณะครูมีความสามัคคี	396	39.00
2. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู	291	28.60
3. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน	319	31.40
4. อื่นๆ	10	1.00
รวม	1016	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 33 พบว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับให้คณะครูมีความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู คิดเป็นร้อยละ 28.60 ส่วนวัตถุประสงค์อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่มงานตามความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการพัฒนาที่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านกีฬาระหว่างเทศบาล	360	45.40
2. ด้านแข่งขันระหว่างโรงเรียนเป็นงานด้านวิชาการและ ด้านกิจกรรม	412	52.00
3. อื่นๆ	21	2.60
รวม	793	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 34 พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาที่มงานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ  
ด้านการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเป็นงานด้านวิชาการและด้านกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 52.00  
ด้านกีฬาระหว่างเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 45.40 และ ด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.60

ตาราง 35 จำนวนและร้อยละของผลจากการพัฒนาที่มงานตามความคิดเห็นของครู

ผลจากการพัฒนาที่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ครูสามารถประสานงานระหว่างกันได้ภายในโรงเรียน	430	42.20
2. ครูประสานงานครูต่างโรงเรียน	344	33.70
3. งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	236	23.10
4. อื่นๆ	10	1.00
รวม	1020	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 35 พบว่าผลจากการพัฒนาที่มงานครูตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับครู  
สามารถประสานงานระหว่างกันได้ภายในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือครู  
ประสานงานครูต่างโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.70 งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ  
23.10 และ ผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตาราง 36 จำนวนและร้อยละของแหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการพัฒนาทีมงานตาม  
ความคิดเห็นของครู

แหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการพัฒนาทีมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น	311	31.80
2. ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ	231	23.60
3. ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา	255	26.10
4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดความต้องการของตน	150	15.30
5. อื่นๆ	31	3.20
รวม	978	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 36 พบว่าแหล่งที่มาของเนื้อหาสาระในการพัฒนาทีมงานตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการที่ครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 31.80 รองลงมา ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา และ ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และ 23.60 ส่วนผู้บริหารเป็นผู้พิจารณา กำหนดความต้องการของตน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และ แหล่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตาราง 37 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตาม  
ความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	469	93.80
ไม่มี	31	6.20
รวม	500	100

จากตาราง 37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 93.80 และ ไม่มีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 6.20

ตาราง 38 จำนวนและร้อยละของกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู

กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จัดบริการห้องสมุดเพื่อให้พนักงานครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้	347	20.70
2. จัดป้ายนิเทศ เพื่อให้พนักงานครูได้รับฟังข่าวสารและความรู้ทางวิชาการ	321	19.10
3. รับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วไป	308	18.40
4. จัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ เช่น จุลสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น	240	14.30
5. แนะนำแหล่งวิทยาการที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	176	10.50
6. ให้พนักงานครูมีโอกาสไปร่วมรับฟังคำบรรยายทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	271	16.20
7. อื่นๆ	14	0.80
รวม	1677	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 38 พบว่าการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการจัดบริการห้องสมุดเพื่อให้พนักงานครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ คิดเป็นร้อยละ 20.70 รองลงมาคือการจัดป้ายนิเทศ เพื่อให้พนักงานครูได้รับฟังข่าวสารและความรู้ทางวิชาการ รับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วไป และ ให้พนักงานครูมีโอกาสไปร่วมรับฟังคำบรรยายทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 19.10 18.40 และ 16.20 ตามลำดับ ส่วนจัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ เช่น จุลสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 14.30 แนะนำแหล่งวิทยาการที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และกิจกรรมอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.80

ตาราง 39 จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเผยแพร่ข่าวสารตามความคิดเห็น  
ของครู

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเผยแพร่ข่าวสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครูให้บริการของห้องสมุดในการศึกษาค้นคว้า เตรียมการสอนตลอดจนนำนักเรียนให้เข้ามาใช้บริการ	365	39.90
2. พนักงานครูให้ความสนใจและศึกษาจากเอกสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ที่โรงเรียนจัดให้ รวมทั้งการสนทนากาการทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ	348	38.10
3. พนักงานครูช่วยกันจัดหาและรักษาเอกสารวารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนการสอนเผยแพร่	188	20.60
4. อื่นๆ	13	1.40
รวม	914	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 39 พบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเผยแพร่ข่าวสารตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับพนักงานครูให้บริการของห้องสมุดในการศึกษาค้นคว้า เตรียมการสอนตลอดจนนำนักเรียนให้เข้ามาใช้บริการ และ พนักงานครูให้ความสนใจและศึกษาจากเอกสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ที่โรงเรียนจัดให้ รวมทั้งการสนทนากาการทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 39.90 และ 38.10 ตามลำดับ พนักงานครูช่วยกันจัดหาและรักษาเอกสารวารสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนการสอนเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 20.60 และพฤติกรรมอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตาราง 40 จำนวนและร้อยละของผลจากการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตาม  
ความคิดเห็นของครู

ผลจากการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานครูใช้เวลาว่างศึกษา ค้นคว้าเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	370	33.60
2. พนักงานครูมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการสอนดีขึ้น	286	26.00
3. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากขึ้น	282	25.60
4. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบาย	150	13.60
5. อื่นๆ	14	1.30
รวม	1102	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 40 พบว่าผลจากการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับพนักงานครูใช้เวลาว่างศึกษา ค้นคว้าเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมาพนักงานครูมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการสอนดีขึ้น และ นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากขึ้น จะมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และ 25.60 ส่วนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 13.60 ส่วนผลอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตาราง 41 จำนวนและร้อยละของการทราบข้อมูลการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ  
ตามความคิดเห็นของครู

การทราบข้อมูลการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ ข่าวสารวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทราบทุกครั้ง	277	54.20
2. ทราบเพียงบางครั้ง	176	34.40
3. ไม่ทราบเลย	48	9.40
4. อื่นๆ	10	2.00
รวม	511	100

จากตาราง 41 พบว่าการทราบข้อมูลการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการตาม  
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการที่ทราบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือ ทราบเพียง  
บางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.40 ไม่ทราบเลย และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.40 และ 2.00 ตามลำดับ

ตาราง 42 จำนวนและร้อยละของการพัฒนาทางด้านจิตใจแก่พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู

การพัฒนาทางด้านจิตใจแก่พนักงานครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	440	88.00
ไม่มี	60	12.00
รวม	500	100

จากตาราง 42 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาทางด้านจิตใจแก่พนักงานครู  
คิดเป็นร้อยละ 88.00 และ ไม่มีการพัฒนาทางด้านจิตใจแก่พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตาราง 43 จำนวนและร้อยละของการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจแก่  
พนักงานครูตามความคิดเห็นของครู

การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารเป็นดำเนินการเอง	213	28.00
2. อาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมดำเนินการ	269	35.30
3. เชิญวิทยากรผู้ประสบจากภายนอกมาร่วมดำเนินการ	165	21.70
4. คณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ	102	31.40
5. อื่นๆ	12	1.60
รวม	761	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 43 พบว่าการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับอาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 35.30 และ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 31.40 ส่วนผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 28.00 เชิญวิทยากรผู้ประสบจากภายนอกมาร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 31.40 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตาราง 44 จำนวนและร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู

การดำเนินการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สร้างเข้าใจ	224	18.80
2. ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	300	25.20
3. จัดสวัสดิการและช่วยเหลือความเดือดร้อน	191	16.10
4. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ กีฬา นันทนาการ คิวซี	212	17.80
5. พิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมเนียม	172	14.50
6. จัดกิจกรรมความดี เช่น อาจารย์ตัวอย่างของโรงเรียน	74	6.20
7. อื่นๆ	16	1.30
รวม	1189	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 44 พบว่าการดำเนินการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมาคือ การสร้างความเข้าใจ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ กีฬา นันทนาการ คิวซี จัดสวัสดิการและช่วยเหลือความเดือดร้อน และ พิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมเนียม ซึ่งมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 18.80 17.80 16.10 และ 14.50 ตามลำดับ ส่วนการจัดกิจกรรมความดี เช่น อาจารย์ตัวอย่างของโรงเรียน และ อื่นๆ จะมีสัดส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.20 และ 1.30 ตามลำดับ

ตาราง 45 จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมและ  
จริยธรรมตามความคิดเห็นของครู

การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ส่งอาจารย์เข้าฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมในหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆจัดขึ้น	257	26.70
2. เชิญวิทยากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้ แก่อาจารย์	164	17.00
3. อาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ หรือใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ	257	26.70
4. อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ความ จริงของท้องถิ่น	262	27.20
5. อื่นๆ	22	2.30
รวม	962	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 45 พบว่าการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมและ  
จริยธรรมตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการส่งอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างสรรค์  
ความจริงของท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 27.20 ส่วนส่งอาจารย์เข้าฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรม  
และจริยธรรมในหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆจัดขึ้น และ อาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่  
โรงเรียนตั้งอยู่หรือใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ส่วนเชิญ  
วิทยากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ  
การส่งเสริมอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตาราง 46 จำนวนและร้อยละของความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจตามความคิดเห็นของครู

ความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เข้าร่วมทุกครั้ง	329	69.30
2. เข้าร่วมเมื่อมีเวลาว่าง	126	26.50
3. ไม่ได้เข้าร่วมเลย	14	2.90
4. อื่นๆ	6	1.30
รวม	475	100

จากตาราง 46 พบว่าความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการเข้าร่วมทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมาคือ เข้าร่วมเมื่อมีเวลาว่าง คิดเป็นร้อยละ 26.50 ไม่ได้เข้าร่วมเลย และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.90 และ 1.30

ตาราง 47 จำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อตามความคิดเห็นของครู

การจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดการจัดการเรียนรู้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	451	90.20
ไม่มี	49	9.80
รวม	500	100

จากตาราง 47 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อ คิดเป็นร้อยละ 90.20 และ ไม่มีการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อ คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตาราง 48 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู

วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ครูได้ทราบถึงสภาพปัญหาของนักเรียน	409	41.40
2. ครูสามารถใช้ผลการวิจัยในแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน	385	39.00
3. ครูสามารถนำผลการศึกษาเพื่อเสนอในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	185	18.70
4. อื่นๆ	9	0.90
รวม	988	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 48 พบว่าวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับให้ครูได้ทราบถึงสภาพปัญหาของนักเรียน และ ครูสามารถใช้ผลการวิจัยในแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และ 39.00 ตามลำดับ ส่วนครูสามารถนำผลการศึกษาเพื่อเสนอในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.70 และ วัตถุประสงค์อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตาราง 49 จำนวนและร้อยละของแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น	336	42.10
2. ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ	222	27.80
3. ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา	146	18.30
4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดความต้องการของตน	72	9.00
5. อื่นๆ	22	2.80
รวม	798	100

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 49 พบว่าแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 27.80 ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 18.30 ส่วนผู้บริหารเป็นผู้พิจารณา กำหนดความต้องการของตน และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.00 และ 2.80 ตามลำดับ

ตาราง 50 จำนวนและร้อยละของหลักสูตรสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ตามความคิดเห็นของครู

หลักสูตรสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. นักเรียนไม่ทำการบ้านส่งครู	331	40.50
2. นักเรียนไม่บริโภคสิ่งเป็นประโยชน์ เช่น ผัก และ ผลไม้	249	30.50
3. สื่อการสอน	190	23.30
4. อื่นๆ	47	5.80
รวม	817	100

จากตาราง 50 พบว่าหลักสูตรสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับนักเรียนไม่ทำการบ้านส่งครู คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา  
คือ นักเรียนไม่บริโภคสิ่งเป็นประโยชน์ เช่น ผัก และผลไม้ คิดเป็นร้อยละ 30.50 สื่อการสอน  
คิดเป็นร้อยละ 23.30 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.80

ตาราง 51 จำนวนและร้อยละของการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ตามความคิดเห็นของครู

การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จัดสรรงบประมาณให้	141	25.00
2. ให้อนุญาตลาทำวิจัยโดยไม่ถือเป็นวันลา	78	13.80
3. จัดให้มีการแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ บุคคลภายนอก	314	55.60
5. อื่นๆ	32	5.70
รวม	565	100

จากตาราง 51 พบว่าการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการจัดให้มีการแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่  
บุคคลภายนอก คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณให้ คิดเป็นร้อยละ 25.00  
ให้อนุญาตลาทำวิจัยโดยไม่ถือเป็นวันลา คิดเป็นร้อยละ 13.80 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.70

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู เทศบาลในจังหวัดสระบุรี

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการอบรม  
เชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.72	0.73	มาก
2. การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาให้ ความรู้	3.69	0.75	มาก
3. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่ม สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น	3.88	0.81	มาก
4. การกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน หลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.48	0.83	ปานกลาง
5. การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอนและ การปฏิบัติงานหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.75	0.73	มาก
6. การติดตามและประเมินผลการนำไปใช้หลังจาก ประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว	3.67	1.90	มาก
ภาพรวม	3.69	0.63	มาก

จากตาราง 52 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเฉลี่ยรวมในด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.63) โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่  
กลุ่มสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอนและ  
การปฏิบัติงานหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ การวางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การ  
เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาให้ความรู้ การติดตามและประเมินผลการนำไปใช้  
หลังจากประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  
S.D. = 0.81  $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.73  $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.73  $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.75 และ  
 $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 1.90 ตามลำดับ ) ส่วนการกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน  
หลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} =$   
3.48, S.D. = 0.83)

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการสัมมนาทางวิชาการ

การสัมมนาทางวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน	3.68	0.82	มาก
8. การนำผลการสัมมนาทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.81	0.74	มาก
9. การนำผลการติดตามและประเมินผลการสัมมนาเพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับการสัมมนาในครั้งต่อไป	3.61	0.80	มาก
ภาพรวม	3.69	0.69	มาก

จากตาราง 53 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเฉลี่ยรวมในด้านการสัมมนาทางวิชาการในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$  , S.D. = 0.69) โดยการนำผลการสัมมนาทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน และ การนำผลการติดตามและประเมินผลการสัมมนาเพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับการสัมมนาในครั้งต่อไป กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$  , S.D. = 0.74  $\bar{X} = 3.68$  , S.D. = 0.82 และ  $\bar{X} = 3.61$  , S.D. = 0.80 ตามลำดับ)

ตาราง 54 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. การจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาต่อให้บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง	3.56	0.89	มาก
11. บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในโรงเรียน	3.61	0.88	มาก
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และดำเนินการด้วยความยุติธรรม	3.72	0.86	มาก
13. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว นำวิชาการใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.83	0.75	มาก
ภาพรวม	3.67	0.70	มาก

จากตาราง 54 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจส่วนของการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.70) โดยได้ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว นำวิชาการใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และดำเนินการด้วยความยุติธรรม บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในโรงเรียน การจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้และศึกษาต่อให้บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.75  $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.86  $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.88 และ  $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.89 ตามลำดับ )

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน  
นอกสถานที่

การศึกษาดูงานนอกสถานที่	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14. โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาส ศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการสอนและการ ปฏิบัติงาน	3.85	0.80	มาก
15. การจัดการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่บุคลากร	3.83	0.80	มาก
16. บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้กลับมารายงานและ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ให้ บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน	3.67	0.79	มาก
17. บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้นำความรู้ และ ประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตน รับผิดชอบ	3.78	0.77	มาก
ภาพรวม	3.78	0.67	มาก

จากตาราง 55 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในภาพเฉลี่ย  
รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$  , S.D. = 0.67) โดย โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมี  
โอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาดูงาน  
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้นำความรู้ และ  
ประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้กลับมา  
รายงานและถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ให้บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง  
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$  , S.D. = 0.80  $\bar{X} = 3.83$  , S.D. = 0.80  $\bar{X} =$   
3.78 , S.D. = 0.77 และ  $\bar{X} = 3.67$  , S.D. = 0.79 ตามลำดับ)

ตาราง 56 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่

การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรตามระยะเวลาอันสมควร	3.35	0.98	ปานกลาง
19. การวางแผนในการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร	3.18	0.89	ปานกลาง
20. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.39	0.87	ปานกลาง
21. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำด้วยความยุติธรรมและมีความเหมาะสม	3.32	0.89	ปานกลาง
22. การติดตามและประเมินผลการโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร	3.26	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.30	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 56 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.80) โดยการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรตามระยะเวลาอันสมควร การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำด้วยความยุติธรรมและมีความเหมาะสม การติดตามและประเมินผลการโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร และ การวางแผนในการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.87  $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 0.98  $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.89  $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.88 และ  $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.89 ตามลำดับ )

ตาราง 57 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาทีมงาน	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
23. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงาน	3.62	0.85	มาก
24. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีการศึกษาปัญหาหรือ สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกัน	3.72	0.77	มาก
25. การวิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และมีความเป็นไปได้	3.59	0.71	มาก
26. การสนับสนุน ยอมรับความสามารถและให้กำลังใจ แก่ทีมงาน	3.58	0.76	มาก
27. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ทีมงาน	3.64	0.78	มาก
ภาพรวม	3.63	0.65	มาก

จากตาราง 57 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการพัฒนาทีมงานในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.65) โดยบุคลากรในโรงเรียนของท่านมีการศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงาน บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การวิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและมีความเป็นไปได้ และการสนับสนุน ยอมรับความสามารถและให้กำลังใจแก่ทีมงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.77  $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.78  $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.85  $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.71 และ  $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.76 ตามลำดับ)

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
28. การสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมาเผยแพร่ให้แก่บุคลากร	3.61	0.79	มาก
29. การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นประจำ	3.62	0.76	มาก
30. บุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารและให้บริการข่าวสาร	3.52	0.75	มาก
31. การติดตามและประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.48	0.81	ปานกลาง
ภาพรวม	3.63	0.65	มาก

จากตาราง 58 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.65) โดย การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นประจำ การสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมาเผยแพร่ให้แก่บุคลากร และ บุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารให้บริการข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.76  $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79 และ  $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.75 ตามลำดับ) ส่วนการติดตามและประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.81)

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านจิตใจ

การพัฒนาทางด้านจิตใจ	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
32. การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจ	3.51	0.82	มาก
33. การส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.66	0.81	มาก
34. การเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือวัดที่อยู่ใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ	3.70	0.79	มาก
35. การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ ความเจริญของท้องถิ่น	3.69	0.79	มาก
ภาพรวม	3.63	0.67	มาก

จากตาราง 59 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการพัฒนาทางด้านจิตใจในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.67) โดย การเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือวัดที่อยู่ใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ ความเจริญของท้องถิ่น การส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และ การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D.= 0.79  $\bar{X} = 3.69$ , S.D.= 0.79  $\bar{X} = 3.66$ , S.D.= 0.81 และ  $\bar{X} = 3.51$ , S.D.= 0.82 ตามลำดับ )

ตาราง 60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
36. การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.73	0.78	มาก
37. การสนับสนุนการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการทำวิจัย	3.72	0.76	มาก
38. การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของบุคลากรที่ทำกรวิจัยในชั้นเรียน	3.71	0.76	มาก
39. การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.71	0.78	มาก
40. การชมเชยหรือประกาศยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดีหรือประติษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้	3.70	0.76	มาก
ภาพรวม	3.71	0.66	มาก

จากตาราง 60 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$  , S.D. = 0.66) โดย การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการทำวิจัย การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของบุคลากรที่ทำกรวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การชมเชยหรือประกาศยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดีหรือประติษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$  , S.D. = 0.78  $\bar{X} = 3.72$  , S.D. = 0.76  $\bar{X} = 3.71$  , S.D. = 0.76  $\bar{X} = 3.71$  , S.D. = 0.78 และ  $\bar{X} = 3.70$  , S.D. = 0.76 ตามลำดับ)

ตาราง 61 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูทั้ง 9 กิจกรรม

กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>การอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. การวางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.72	0.73	มาก
2. การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์จากภายนอกมาให้ความรู้	3.69	0.75	มาก
3. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่มสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น	3.88	0.81	มาก
4. การกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.48	0.83	ปานกลาง
5. การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอนและการปฏิบัติงานหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.75	0.73	มาก
6. การติดตามและประเมินผลการนำไปใช้หลังจากประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว	3.67	1.90	มาก
<b>การสัมมนาทางวิชาการ</b>			
7. การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน	3.68	0.82	มาก
8. การนำผลการสัมมนาทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.81	0.74	มาก
9. การนำผลการติดตามและประเมินผลการสัมมนาเพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับการสัมมนาในครั้งต่อไป	3.61	0.80	มาก
<b>การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ</b>			
10. การจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้และศึกษาต่อให้บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง	3.56	0.89	มาก
11. บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในโรงเรียน	3.61	0.88	มาก
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และดำเนินการด้วยความยุติธรรม	3.72	0.86	มาก

ตาราง 61 (ต่อ)

กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว นำวิชาการใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	3.83	0.75	มาก
<b>การศึกษาครูงานนอกสถานที่</b>			
14. โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาครูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	3.85	0.80	มาก
15. การจัดการศึกษาครูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร	3.83	0.80	มาก
16. บุคลากรที่ไปศึกษาครูงาน ได้กลับมารายงานและถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ให้บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน	3.67	0.79	มาก
17. บุคลากรที่ไปศึกษาครูงาน ได้นำความรู้ และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	3.78	0.77	มาก
<b>การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่</b>			
18. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรตามระยะเวลาอันสมควร	3.35	0.98	ปานกลาง
19. การวางแผนในการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร	3.18	0.89	ปานกลาง
20. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.39	0.87	ปานกลาง
21. การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำด้วยความยุติธรรมและมีความเหมาะสม	3.32	0.89	ปานกลาง
22. การติดตามและประเมินผลการโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร	3.26	0.88	ปานกลาง

ตาราง 61 (ต่อ)

กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>การพัฒนาทีม</b>			
23. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.62	0.85	มาก
24. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีการศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกัน	3.72	0.77	มาก
25. การวิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและมีความเป็นไปได้	3.59	0.71	มาก
26. การสนับสนุน ยอมรับความสามารถและให้กำลังใจแก่ทีมงาน	3.58	0.76	มาก
27. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงาน	3.64	0.78	มาก
<b>การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</b>			
28. การสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมาเผยแพร่ให้แก่บุคลากร	3.61	0.79	มาก
29. การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นประจำ	3.62	0.76	มาก
30. บุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารและให้บริการข่าวสาร	3.52	0.75	มาก
31. การติดตามและประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.48	0.81	ปานกลาง
<b>การพัฒนาทางด้านจิตใจ</b>			
32. การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจ	3.51	0.82	มาก
33. การส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.66	0.81	มาก
34. การเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือวัดที่อยู่ใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ	3.70	0.79	มาก

ตาราง 61 (ต่อ)

กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ (n=500)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
35. การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ ความเจริญของท้องถิ่น	3.69	0.79	มาก
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</b>			
36. การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.73	0.78	มาก
37. การสนับสนุนการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการทำวิจัย	3.72	0.76	มาก
38. การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของบุคลากรที่ทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน	3.71	0.76	มาก
39. การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.71	0.78	มาก
40. การชมเชยหรือประกาศยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดีหรือประดิดษรู้คิดค้นสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้	3.70	0.76	มาก

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 62 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 133)		หญิง (n = 367)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.14	1.16	4.09	1.07	0.47	0.63
2. การสัมมนาทางวิชาการ	4.11	1.31	4.20	1.10	-.71	0.47
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.96	1.33	4.02	1.20	-.49	0.62
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.26	1.05	4.18	1.22	0.77	0.44
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	3.47	1.49	3.50	1.33	-.23	0.81
6. การพัฒนาทีมงาน	4.08	1.11	4.09	1.19	-.06	0.95
7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.92	1.16	3.87	1.25	0.36	0.71
8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ	3.89	1.28	4.01	1.21	-.96	0.33
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	4.02	1.31	4.30	1.06	-2.16	0.03*
ภาพรวม	3.60	0.58	3.64	0.56	-.77	0.43

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 62 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกิจกรรม  
การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรม  
การเรียนรู้ พบว่าเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการ  
เรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 63 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	6.86	3	2.28	5.84	0.001*
	ภายในกลุ่ม	194.14	496	0.39		
	รวม	201.01	499			
2. การสัมมนาทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	9.35	3	3.11	6.68	0.000*
	ภายในกลุ่ม	231.50	496	0.46		
	รวม	240.86	499			
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	5.96	3	1.98	4.02	0.008*
	ภายในกลุ่ม	244.67	496	0.49		
	รวม	250.63	499			
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	7.00	3	2.33	5.20	0.002*
	ภายในกลุ่ม	222.62	496	0.44		
	รวม	229.62	499			
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	13.54	3	4.51	7.17	0.000*
	ภายในกลุ่ม	312.25	496	0.63		
	รวม	325.79	499			
6. การพัฒนาทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.51	3	2.83	6.89	0.000*
	ภายในกลุ่ม	204.04	496	0.41		
	รวม	212.55	499			
7. การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.71	3	3.57	8.31	0.000*
	ภายในกลุ่ม	213.13	496	0.43		
	รวม	223.85	499			
8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.64	3	3.21	7.23	0.000*
	ภายในกลุ่ม	220.34	496	0.44		
	รวม	229.99	499			

ตาราง 63 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.51	3	1.50	3.47	0.016*
	ภายในกลุ่ม	214.93	496	0.43		
	รวม	219.45	499			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.83	3	2.61	8.34	0.000*
	ภายในกลุ่ม	155.31	496	0.31		
	รวม	163.15	499			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 พบว่าครูที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแต่ละรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาตงานนอกสถานที่ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 64 – 73

ตาราง 64 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.84$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.62$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.56$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.71$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.03*	0.01*	0.57
31 – 40 ปี		-	0.92	0.82
41 – 50 ปี			-	0.50
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และอายุ 31 -40 ปี คู่หนึ่ง และอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และอายุ 41 – 50 ปี อีกคู่หนึ่งจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.85$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.64$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.51$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.76$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.08	0.00*	0.86
31 – 40 ปี		-	0.55	0.70
41 – 50 ปี			-	0.12
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 66 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.81$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.62$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.53$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.67$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.305	0.01*	0.60
31 – 40 ปี		-	0.62	0.99
41 – 50 ปี			-	0.62
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจ  
ต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 67 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.91$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.78$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.61$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.76$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.40	0.01*	0.51
31 – 40 ปี		-	0.27	0.99
41 – 50 ปี			-	0.53
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจ  
ต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 68 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ จำแนกตามอายุ  
เป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.50$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.20$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.10$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.34$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.02*	0.00*	0.59
31 – 40 ปี		-	0.79	0.75
41 – 50 ปี			-	0.28
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 -40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี  
จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 69 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.56$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.49$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.56$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.02*	0.01*	0.08
31 – 40 ปี		-	0.87	1.00
41 – 50 ปี			-	0.93
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 69 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 -40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี  
จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงานแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามอายุเป็น  
รายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.75$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.45$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.44$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.45$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.01*	0.01*	0.01*
31 – 40 ปี		-	1.00	1.00
41 – 50 ปี			-	1.00
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ  
อายุ 51 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง  
วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 71 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.81$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.61$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.48$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.52$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.11	0.00*	0.03*
31 – 40 ปี		-	0.41	0.85
41 – 50 ปี			-	0.97
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 71 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป  
จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 72 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำแนก  
ตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.83$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.70$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.59$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.66$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.48	0.02*	0.39
31 – 40 ปี		-	0.58	0.97
41 – 50 ปี			-	0.92
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 72 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจ  
ต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 73 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่าถึง 30 ปี ( $\bar{x} = 3.79$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{x} = 3.58$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{x} = 3.48$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.60$ )
ต่ำกว่าถึง 30 ปี	-	0.02*	0.00*	0.16
31 – 40 ปี		-	0.57	0.99
41 – 50 ปี			-	0.56
51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี  
จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05

ตาราง 74 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	200.57	497	0.40		
	รวม	201.01	499			
2. การสัมมนาทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	240.67	497	0.48		
	รวม	240.86	499			
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51	1.03	0.35
	ภายในกลุ่ม	249.59	497	0.50		
	รวม	250.63	499			
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	2.33	0.09
	ภายในกลุ่ม	227.48	497	0.45		
	รวม	229.62	499			
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	323.81	497	0.65		
	รวม	325.89	499			
6. การพัฒนาทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	211.40	497	0.42		
	รวม	212.55	499			
7. การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.08	0.91
	ภายในกลุ่ม	223.77	497	0.45		
	รวม	223.85	499			
8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม	228.82	497	0.46		
	รวม	229.99	499			

ตาราง 74 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	219.42	497	0.44		
	รวม	219.45	499			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.68	0.50
	ภายในกลุ่ม	162.70	497	0.32		
	รวม	163.15	499			

จากตาราง 74 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 75 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุราชการ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	3.16	4	0.79	1.97	0.09
	ภายในกลุ่ม	197.85	495	0.40		
	รวม	201.01	499			
2. การสัมมนาทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.11	4	0.78	1.62	0.16
	ภายในกลุ่ม	237.74	495	0.48		
	รวม	240.86	499			
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	6.90	4	1.72	3.50	0.01*
	ภายในกลุ่ม	243.72	495	0.49		
	รวม	250.63	499			
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	5.30	4	1.32	2.92	0.02*
	ภายในกลุ่ม	224.32	495	0.45		
	รวม	229.62	499			
5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	13.02	4	3.25	5.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	312.77	495	0.63		
	รวม	325.79	499			
6. การพัฒนาทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.12	4	2.03	4.92	0.01*
	ภายในกลุ่ม	204.42	495	0.41		
	รวม	212.55	499			
7. การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.84	4	2.71	6.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	213.00	495	0.43		
	รวม	223.85	499			
8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.89	4	1.97	4.39	0.01*
	ภายในกลุ่ม	222.10	495	0.44		
	รวม	229.99	499			

ตาราง 75 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.36	4	1.34	3.10	0.01*
	ภายในกลุ่ม	214.09	495	0.43		
	รวม	219.45	499			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.09	4	1.52	4.80	0.00*
	ภายในกลุ่ม	157.06	495	0.317		
	รวม	163.15	499			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 75 พบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแต่ละรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษา อุดมศึกษา นอกสถานที่ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) แต่ไม่พบความแตกต่างดังนั้นจึงทำการทดสอบด้วยวิธี LSD (LSD's Method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 76 – 82

ตาราง 76 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุราชการ  
เป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.77$ )	6 - 10 ปี ( $\bar{x} = 3.59$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.50$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.89$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.56$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.05	0.01*	0.37	0.01*
6 - 10 ปี		-	0.47	0.05	0.78
11 - 15 ปี			-	0.01*	0.60
16 - 20 ปี				-	0.02*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 76 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และ กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 77 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำแนกตามอายุราชการเป็น  
รายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.84$ )	6 - 10 ปี ( $\bar{x} = 3.83$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.68$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.93$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.62$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.86	0.10	0.49	0.00*
6 - 10 ปี		-	0.21	0.47	0.03*
11 - 15 ปี			-	0.10	0.55
16 - 20 ปี				-	0.02*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 77 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 -10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 78 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.42$ )	6 – 10 ปี ( $\bar{x} = 3.20$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.12$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.64$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.11$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.04*	0.01*	0.15	0.00*
6 – 10 ปี		-	0.57	0.01*	0.43
11 – 15 ปี			-	0.00*	0.92
16 - 20 ปี				-	0.00*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 78 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 -10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และ กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงาน จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.72$ )	6 - 10 ปี ( $\bar{x} = 3.52$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.52$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.91$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.48$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.02*	0.03*	0.13	0.00*
6 - 10 ปี		-	0.98	0.00*	0.67
11 - 15 ปี			-	0.00*	0.72
16 - 20 ปี				-	0.00*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 79 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 -20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 80 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามอายุ  
ราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.66$ )	6 – 10 ปี ( $\bar{x} = 3.48$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.43$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.87$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.36$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.03*	0.01*	0.11	0.00*
6 – 10 ปี		-	0.68	0.00*	0.23
11 – 15 ปี			-	0.00*	0.00*
16 - 20 ปี				-	0.00*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 80 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 -20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 81 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาทางด้านจิตใจ จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.73$ )	6 - 10 ปี ( $\bar{x} = 3.64$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.63$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.75$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.41$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.31	0.33	0.88	0.00*
6 - 10 ปี		-	0.94	0.46	0.02*
11 - 15 ปี			-	0.44	0.04*
16 - 20 ปี				-	0.01*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 81 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 82 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.77$ )	6 – 10 ปี ( $\bar{x} = 3.72$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.68$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.93$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.54$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.57	0.37	0.22	0.00*
6 – 10 ปี		-	0.73	0.15	0.06
11 – 15 ปี			-	0.10	0.19
16 - 20 ปี				-	0.00*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 82 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 83 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อ  
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

อายุราชการ	5 ปีและต่ำกว่า ( $\bar{x} = 3.71$ )	6 – 10 ปี ( $\bar{x} = 3.59$ )	11 - 15 ปี ( $\bar{x} = 3.54$ )	16 - 20 ปี ( $\bar{x} = 3.84$ )	21 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 3.47$ )
5 ปี และต่ำกว่า	-	0.09	0.04*	0.26	0.00*
6 – 10 ปี		-	0.63	0.04*	0.17
11 – 15 ปี			-	0.02*	0.47
16 - 20 ปี				-	0.00*
21 ปีขึ้นไป					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 83 พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 -15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครู

ที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครู - เทศบาลในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษา 2549 ของพนักงานครู - เทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

#### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานครูเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู – เทศบาลในจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนและพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรีทั้งหมด 19 โรงเรียน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 โรงเรียน เทศบาลหนองแค จำนวน 5 โรงเรียน เทศบาลแก่งคอย 3 โรงเรียน เทศบาลพระพุทธบาท 1 โรงเรียน

รวมพนักงานครูจำนวนทั้งสิ้น 565 คน อย่างไรก็ตามปรากฏในงานวิจัยครั้งนี้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาเพียง 500 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating-scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล ในปีการศึกษา 2549 แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และกิจกรรมและจำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรมตามการศึกษาของ สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
3. สร้างแบบสอบถามตามแนวคิด และให้ครอบคลุมตามขอบข่ายการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
4. นำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคของแฮมฟิลล์และเวสต์ตี้ (Hamphill and Westie) ซึ่งโรวินเนลและแฮมเบิลตัน (Rovinell and Hambleton) ได้พัฒนาขึ้น (นภาพร สิงห์ทัด, 2544, หน้า 78) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาพิจารณาการจัดอันดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. กองการศึกษา เทศบาลในจังหวัดสระบุรี นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนเทศบาล ทั้ง 19 โรงเรียน

2. การส่งและรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและพนักงานครูเทศบาลทั้ง 19 โรงเรียน โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนไว้ที่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถาม กลับคืนด้วยตนเองภายใน 15 วัน

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ในการตอบคำถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติดังนี้

3.1 หาค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของ คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบทส์ (Best, 1977, p. 135)

3.3 วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของพนักงานครูเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน เมื่อ จำแนกตามเพศ เปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. พนักงานครูเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี รองลงมาวุฒิปริญญาโท มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่า รองลงมาอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.4

2. ความพึงพอใจของกลุ่มพนักงานครูเทศบาลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละรายด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มากและปานกลาง สำหรับด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการความพึงพอใจ

สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่มสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น 2) การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอนและการปฏิบัติงาน หลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การวางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนเรื่องที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือการกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การนำผลการสัมมนาทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 2) การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน 3) การนำผลการติดตามและประเมินผลการสัมมนา เพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับการสัมมนาในครั้งต่อไป

2.3 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว นำวิชาการใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และดำเนินการด้วยความยุติธรรม 3) บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในโรงเรียน

2.4 ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน 2) การจัดการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร 3) บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้นำความรู้ และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ

2.5 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สำหรับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรตามระยะเวลาอันสมควร 3) การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำด้วยความยุติธรรมและมีความเหมาะสม

2.6 ด้านการพัฒนาทีมงาน โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับด้านการพัฒนาทีมงาน ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีการศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกัน

2) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงาน 3) บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2.7 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นประจำ 2) การสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมาเผยแพร่ให้แก่บุคลากร 3) บุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารให้บริการข่าวสาร

2.8 ด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือวัดที่อยู่ใกล้เคียงในวันสำคัญต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ ความเจริญของท้องถิ่น 3) การส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

2.9 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรื่องพบว่า อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การสนับสนุนการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการทำวิจัย 3) การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของบุคลากรที่ทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มพนักงานครูเทศบาลที่แตกต่างกันตามสมมติฐานของการวิจัย ได้ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 กลุ่มพนักงานครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

3.2 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อพิจารณาคูณลักษณะในแต่ละรายด้านพบว่า กลุ่มพนักงานครูมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

3.2.1 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และอายุ 31 -40 ปี คู่หนึ่ง และอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และอายุ 41 – 50 ปี อีกคู่หนึ่งจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.2 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.3 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.4 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.5 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 -40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.6 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 -40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทีมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.7 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 31 -40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.8 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.9 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุต่ำกว่าถึง 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 กลุ่มพนักงานครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

3.4 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อพิจารณาคูณลักษณะในแต่ละรายด้านพบว่า กลุ่มพนักงานครูมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ



กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 -20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4.6 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4.7 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4.8 กลุ่มพนักงานครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 -15 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5 ปีและต่ำกว่ากับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปีกับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรีมีประเด็นที่ต้องอภิปรายผลดังนี้

1. ตัวอย่างของการศึกษานี้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการปัจจุบันที่พนักงานครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของพนักงานครูเฉลี่ยเป็นบุคคลรุ่นใหม่ที่เข้ามาในวงการครู รวมทั้งอายุราชการไม่มากนัก ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่จัดให้มีการรับพนักงานครูใหม่มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อทดแทนพนักงานครูที่กำลังจะปลดเกษียณ นอกจากนั้นพนักงานครูจากกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะศึกษาในระดับปริญญาโทสูงยิ่งขึ้น ส่วนสัดส่วนของพนักงานครูที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากปัจจุบันมีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานครูได้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น กล่าวโดยสรุปกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เหมาะสมที่สามารถสะท้อนให้เห็นภาพรวมของพนักงานครูในเทศบาลได้ทั่วประเทศ

2. จากการสรุปของแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ยืนยันว่านโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในทุกระดับชั้นได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจากกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในทุกโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดลงในแผนงานประจำปี โดยที่ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน พนักงานครูในโรงเรียน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

3. โดยภาพรวมแล้วพนักงานครูกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยในทางมาก อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างได้ตอบในแบบสอบถามว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนได้จัดให้มีในโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพัฒนาทีมงาน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดให้น้อยที่สุด คือ การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ จากความนิยมการจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิ เฉลยพจน์ (2533) และพนัส หันนาคินทร์ (2534) ที่กล่าวว่าการศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นที่นิยมมากที่สุด เนื่องจากพนักงานครูเห็นว่าการศึกษาดูงานนอกสถานที่ไม่ทำให้ตัวอย่างหลงผิด และสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นการทัศนศึกษาไปในตัวด้วย การที่กิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รับความนิยมต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ เกษมสิน (2536) ที่เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวทำให้งานหยุดชะงักลงชั่วคราวในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผู้เข้ามาทำงานใหม่ และความยากลำบากที่พนักงานครูต้องปรับตัวเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ต่อกัน และเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวยากที่จะพิสูจน์ว่ามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ความนิยมในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ พนักงานครูจากกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุด และพึงพอใจการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่น้อยที่สุด นั้นหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงานครูมากกว่าจะจัดกิจกรรมที่พนักงานครูไม่พึงพอใจ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและการไม่พัฒนาโรงเรียนได้

1. นอกจากความพึงพอใจในกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่มีในระดับสูงแล้วกลุ่มกิจกรรมที่พนักงานครูมีความพึงพอใจในระดับรองลงมา คือ การเพิ่มความรู้ทางวิชาการผ่านกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอาจมีผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะใช้เกณฑ์ผลงานทางวิชาการในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

2. ความพึงพอใจในระดับที่ไม่มากนักที่พนักงานครูตอบในแบบสอบถาม ได้แก่ การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาด้านจิตใจ ความพึงพอใจในระดับไม่มากดังกล่าวสอดคล้องกับอายุและอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ และกลุ่มคนดังกล่าวมักไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาทีมงาน และการพัฒนาด้านจิตใจ

3. การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าเพศไม่มีต่อความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนไม่จำเป็นต้องแยกเพศการจัดกิจกรรมของพนักงานครู การจัดบุคคลต่างเพศอยู่ด้วยกันนำไปสู่การผสมผสานทางความคิดมากกว่าการแยกกลุ่มย่อย

4. การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าอายุและอายุราชการมีผลต่อการเลือกกิจกรรมในการพัฒนาพนักงานครู กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุและอายุราชการน้อยมีแนวโน้มที่จะชอบกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันพนักงานครูที่มีอายุและอายุราชการสูงมีแนวโน้มที่จะชอบการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพัฒนาทางด้านจิตใจ ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบุคคลที่มีอายุน้อยมักจะคำนึงถึงอนาคต ในทางตรงกันข้ามบุคคลมักจะไม่คิดถึงความเจริญก้าวหน้าหากมีอายุที่มากขึ้น

5. การศึกษาครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษาในการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมควรผสมผสานระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์สูงกับบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการสูง ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูมีความแตกต่างกันมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานครูมีอายุและอายุราชการที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรจัดกิจกรรมตามความพึงพอใจของพนักงานครูดังกล่าว เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวมีความสำคัญทุกกิจกรรม การละเว้นไม่จัดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอาจนำไปสู่ผลที่ไม่คาดคิด เช่น การไม่ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาทีมงาน อาจนำไปสู่การไม่ร่วมมือกันระหว่างพนักงานครูในโรงเรียน ยังผลทำให้ไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การไม่มีกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจ อาจมีผลทำให้มีความอิจฉาริษยาระหว่างพนักงานครู และนำไปสู่ปัญหาการจัดกิจกรรมอื่นด้วย เช่น การไม่ยอมรับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่

ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลและผู้เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเชิงบูรณาการ กล่าวคือควรจัดกิจกรรมในลักษณะผสมผสานในกิจกรรมเข้าด้วยกัน ไม่เน้นเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ควรจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่ในขณะเดียวกันควรจัด

กิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน และการพัฒนาจิตใจ ควบคู่ไปกับกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

2. กองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี รวมทั้งสำนักองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการจัดการการศึกษา สามารถนำผลการศึกษานี้ไปวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูภายในจังหวัด โดยคำนึงความเหมาะสมของกิจกรรมการพัฒนาพนักงานครูกับอายุและอายุราชการที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นควรต้องพิจารณาเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เช่น การตั้งคณะกรรมการในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยน รวมทั้งสามารถชี้แจงถึงเหตุผลของการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ปราศจากความลำเอียง เป็นต้น นอกจากนั้นควรประกาศหลักเกณฑ์ในการการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้พนักงานครูได้เตรียมการให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์นั้นเป็นการล่วงหน้า

3. เนื่องจากความพึงพอใจการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันในเพศและวุฒิการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน กองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี รวมทั้งสำนักองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการจัดการการศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระหว่างโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเดียวกัน หรือหากเป็นไปได้อาจมีการจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนในจังหวัดอื่น การมีความหลากหลายในในกิจผู้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการบริหารจัดการ และนำไปสู่ความมีคุณภาพของนักเรียนในขนาดอันใกล้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรพยายามหาเหตุผลว่าเพราะเหตุใดพนักงานครูจึงไม่พึงพอใจในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นมากกว่าที่จะละเว้นกิจกรรมนั้น ๆ เพราะการละเว้นกิจกรรมหนึ่งอาจนำไปสู่การไม่มีประสิทธิภาพของกิจกรรมอื่น เช่น การไม่จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจ อาจมีผลทำให้การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรเน้นถึงการวัดความสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากกว่าความพึงพอใจของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปจัดลำดับความสำคัญของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหากมีงบประมาณจำกัด

3. นอกจากนั้นการศึกษาในอนาคตอาจใช้วิธีการศึกษาอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทราบความพึงพอใจของพนักงานครูอย่างแท้จริง

## บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิลก (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒน์.
- การปกครอง, กรม. หนังสือที่ มท 0312.2 / ว 680 เรื่องนโยบายและมาตรการของแผนพัฒนาการศึกษาเทศบาลและเมืองพัทยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2540 – 2544). ลงวันที่ 1 มีนาคม 2540.
- \_\_\_\_\_. นโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559). สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_. หนังสือที่ มท.0312.2 / ว 2927 เรื่องโครงการประกวดโรงเรียนดีเด่น สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ประจำปี 2545 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2544.
- โกศล สายแก้วลาด. (2540). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). "ปฏิรูปครูสู่อุดมคติ (ครู) ที่ดีในสังคม ไทย". กรุงเทพมหานคร: มติชน. 18 มกราคม 2539.
- \_\_\_\_\_. (2539). ศักยภาพแห่งศตวรรษที่ 21: แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมีเดีย.
- \_\_\_\_\_. (2545). เปิดโลกการศึกษา " สิ่งท้าทายสำหรับครูในโลกยุคใหม่ " การศึกษาวรรณ . ปีที่3 ฉบับที่ 70 (145) วันที่ 2 – 9 พฤษภาคม 2545.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. (2539). รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_. (2539.). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ( พ.ศ.2540 – 2544 ). กรุงเทพมหานคร: อรรถผลการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว ,
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.

- จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนทหารช่างกรมการทหารช่าง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. (2528). กิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2538). การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงามทางจิตใจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง. (2540). ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล: การกิจที่ท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์.
- ดำรงศักดิ์ ไชยเสน. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเลย.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research). กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2543 กรมวิชาการ.
- ทวีศักดิ์ ไชยมาโย. (2541). รายงานการวิจัยการประเมินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2540. กาศสินธุ์: ประสานการพิมพ์. เทศบาลเมืองสระบุรี. (2546) รายงานกิจการ.
- ธรรมรส โชติกาญจนา . (2538). การสร้างทีมงาน ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระพล ทะวาปี. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรวุฒิ เจริญราษฎร์ และคนอื่น ๆ. (2536). คู่มือปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่. กรุงเทพมหานคร: ไทยสากลเซ็นเตอร์กรุ๊ป.
- บริหารการศึกษาท้องถิ่น, สำนัก. (2546). รายงานผลการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2546. กรุงเทพมหานคร.

- นภาพร สิงห์ทัด. (2544). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานวิจัย. คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ  
จันทระเกษม.
- นาคล ลี้มสุรัตน์. (2529). จิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจ. กรุงเทพมหานคร: นิสส์  
เนสริค.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร  
การศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2540). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2523). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศ  
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิชเนศการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาธิต.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2535). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพมหานคร: พี แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- บัญญัติ ชื่นชม. (2540). “ครูกับการวิจัย: สะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างความคาดหวังและ  
ความเป็นจริงของการพัฒนาการศึกษา,” สารพัฒนาหลักสูตร. มกราคม – มีนาคม  
2540.
- บัญญัติ ดลับทอง. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บริหารการศึกษาท้องถิ่น, สำนัก. (2544). รายงานผลการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพการจัด  
การศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2543.  
กรุงเทพมหานคร.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนัก. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษา ต่อประชาชน. กรุงเทพมหานคร:  
อมรินทร์ดิ้งแอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน).
- ประมวล รุจนเสรี. (2535). “การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง,” วารสารข้าราชการ.  
ฉบับที่ 7 สิงหาคม 2535.
- ประสานและพัฒนากิจการศึกษาล้วนท้องถิ่น, สำนัก กระทรวงมหาดไทย รายงานการ  
ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น  
ประจำปี 2547.
- ปราณี ศรีใส. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ  
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต  
\_\_\_\_\_. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ผล สัตถาภรณ์. (2532). การพัฒนาบุคคล. บัณฑิตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เศกการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2530). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิติกุลการพิมพ์.
- พูนสุข เพ็ชรดี. (2542). การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ ยอดสะเท็น. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภิญโญ สาธร . (2516). หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย. (2540). เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่มที่ 2. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2540). วิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง.
- รัตนา พงษ์พานิช. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2535). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา สิงห์โกวิท, (2528). เทคนิคการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร อวาระกุล. (2533). การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. มปป. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิไล ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซแมกซ์ .
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์. สนิท เหลืองภิรมย์ และคนอื่น ๆ . (2537). คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล. กรุงเทพมหานคร.
- สายสมร ยูนินิ. (2544). ครูอาชีพ ความหวังของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วารสารวิชาการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 12 ธันวาคม 2544 กรมวิชาการ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2544). ความฉลาดรู้ของผู้เ้า. กรุงเทพมหานคร: เลิกซ์เปอร์เน็ท.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ สุขประเสริฐ. (2543). ความต้องการการพัฒนาคุลากรของพนักงานครูเทศบาล เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง. (ม.ป.ป.) การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายออกแบบและผลิตสื่อการศึกษา กองพัสดุ และอุปกรณ์การศึกษา. สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1 – 7, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุวีรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). การศึกษากระบวนการพัฒนาคุลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวาริ เคียงประพันธ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สิริชัยชาญ พักจำรูญ. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสรัจ แสนศิริพันธ์. (2527). การบริหารบุคคลร่วมสมัย 2527. แพร์: ฝ่ายวิชาการโรงพยาบาลแพร์
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ป.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- หวน พิณรุฬห์. (2538). การบริหารงานโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อรนุช โพนกุล , (2545). ครูกับหน้าที่และบทบาทใหม่ที่เปลี่ยนไป . กรุงเทพมหานคร: วารสารวิชาการปีที่ 5 ฉบับที่ 3 มีนาคม 2545 กรมวิชาการ.
- อุทัย หิรัญโศ . (2531). ประมุขศิลป์ ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). การวางแผนและการจัดระบบแผนงานในโรงเรียน . กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส ,
- อุบล สีสมยา. (2542). ความพึงพอใจและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2531). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- Barnard, Chester I. (1968). **The Function of the Executive**. Cambridge, Massachusetts: Haward University Press.
- Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3<sup>rd</sup> Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bishop, Lesis J. (1979). **Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures**. Boston: Allyn and Bacon: Boston: Allyn and Bacon, 1979.
- Castetter, William B, (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration**. Sixth edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Davis, K., and Newstrom W.J. (1985). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. 7<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book.
- DuBrin, A.J. (1992). **Human Relations: A Job Oriented Approach**. 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- Good , Cater V. (1973). **Dictionary of Education**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Guff, Jerry G, (1975). **Toward Faculty Renewal**. San Francisco: Jossey-Base.
- McCormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. (1974). **Industrial Psychology**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Myer, M. Scott. (1970). **Every Employer a Manager: More Meaningful Work through Job Enrichment**. New York, McGraw-Hill Book Company.

Topcool. (2545). <http://topcool.arowa.com/master.htm>.

Yamane, Taro. (1986). **Elementary Sampling Theory**. London: Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครู เทศบาลในจังหวัดสระบุรี

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รวมทั้งความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ระดับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดหรือควรปรับปรุง)

3. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลเป็นภาพรวม คำตอบทุกคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเรื่องส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเรื่องส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ศึกษาทำความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยละเอียด และตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งคืนผู้วิจัยตามชื่อที่อยู่ที่ได้ระบุไว้โดยเร็ว คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร

#### ความหมายของคำที่ใช้ในแบบสอบถาม

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ให้กับครู อาจารย์ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครู อาจารย์ ให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การประชุมในเทศ การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การสอนงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เป็นต้น

การประชุมพิเศษ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของโรงเรียน ในด้านเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพชุมชน สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ

การอบรมสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหา ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน ผลการประชุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ตัวครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

การประชุมบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การนัดหมายพบปะอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ ระหว่างผู้บริหารกับครู อาจารย์ เพื่อปรึกษาหารือ ถ่ายทอดเรื่องราว ข่าวสาร การพิจารณาแก้ไข ปัญหา การหาคำตอบและปรับความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลให้ได้ข้อสรุปและแนวทางปฏิบัติเดียวกัน

การสอนงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนสอนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน การสอนงานไม่ใช่เป็นการบอกคำตอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา แต่เป็นการช่วยให้เขาหาคำตอบได้ด้วยตนเอง การสั่งสอนเป็นไปโดยสม่ำเสมอในลักษณะที่ทำงานไป เรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากเอกสารหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสาร หรือการออกวารสาร โดยการกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสลับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันทำงานอย่างมีแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้รู้งานหลาย ๆ งานจนเกิดความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้การประสานงานในหน่วยงานดียิ่งขึ้น

การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่เรียกว่า Study Tour / Visit ซึ่งบุคลากรได้ไปเยี่ยมชมสถานที่จริงอย่างหลากหลาย สามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน การศึกษาดูงานจึงเป็นการกระตุ้นครูให้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

การศึกษาต่อ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มวุฒิของบุคลากร เพื่อให้ได้รับความรู้ในแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

- |                    |                   |   |
|--------------------|-------------------|---|
| 1. เพศ             |                   | ○ |
| ○ ชาย              | ○ หญิง            |   |
| 2. อายุ            |                   | ○ |
| ○ ต่ำกว่า 30 ปี    | ○ 30 – 40         |   |
| ○ 41 – 50 ปี       | ○ 51 – 60 ปี      |   |
| 3. วุฒิการศึกษา    |                   | ○ |
| ○ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ○ ปริญญาตรี       |   |
| ○ ปริญญาโท         | ○ สูงกว่าปริญญาโท |   |
| 4. อายุราชการ      |                   | ○ |
| ○ 5 ปี และต่ำกว่า  | ○ 6 – 10 ปี       |   |
| ○ 11 – 15 ปี       | ○ 16 – 20 ปี      |   |
| ○ 21 ปีขึ้นไป      |                   |   |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริงในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. โรงเรียนของท่านมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ 
  - มี  ไม่มี
2. ถ้าโรงเรียนของท่านมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดไว้เป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีหรือไม่ 
  - มี  ไม่มี
3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของท่านประกอบด้วย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 
  - ผู้บริหารโรงเรียน  พนักงานครูทุกคน
  - คณะกรรมการบริหารโรงเรียน  หน่วยงานระดับกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

#### การอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครูหรือไม่ 
  - มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 4.1 - 4.4
- 4.1 วัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนดำเนินการเพื่อ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 
  - 1. แก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางเรื่องที่เป็นจำเป็น
  - 2. ให้ พนักงานครู มีความรู้ ความสามารถ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น
  - 3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานครู
  - 4. เพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

สำหรับผู้วิจัย

4.2 เนื้อหาสาระของการอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนของท่านได้มาจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. พนักงานครู ร่วมกันเสนอตามความต้องการและจำเป็น
- 2. พนักงานครู ฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอความต้องการ
- 3. ผู้บริหารกับพนักงานครู ฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา
- 4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดตามความต้องการของตนเอง
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

4.3 โรงเรียนของท่านจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. การจัดกิจกรรมการสอนและแผนการสอน
- 2. การจัดเทคนิคและสื่อสารการเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมเฉพาะรายวิชา
- 3. การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรท้องถิ่น
- 4. การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

4.4 การจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ผ่านมาเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. พนักงานครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าทางวิชาการ
- 2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3. โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์
- 4. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู ของโรงเรียน
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## การสัมมนาทางวิชาการ

สำหรับผู้วิจัย

5. โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการแก่ พนักงานครู หรือไม่

มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 5.1 - 5.4

5.1 วัตถุประสงค์ของการอบรมสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนดำเนินการ เพื่อ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. โรงเรียนจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเอง
- 2. โรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน
- 3. โรงเรียนส่ง พนักงานครู ไปร่วมในระดับกองการศึกษา เทศบาลในจังหวัดสระบุรีหรือหน่วยงานภายนอก
- 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

5.2 การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา ทางโรงเรียนมี วิธีการคัดเลือกอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. สำรวจความต้องการและความจำเป็น
- 2. ให้บุคลากรกรอกใบสมัครล่วงหน้า
- 3. มอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการ
- 4. ให้ที่ประชุมครูพิจารณาตัดสิน
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

5.3 โรงเรียนได้มีการเตรียมการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการอบรม สัมมนาไว้อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. จัดทำโครงการโดยใช้งบประมาณที่โรงเรียนได้รับมา
- 2. ให้ ครู อาจารย์ สรุปรายงานผลหลังจากนำผลการอบรมไป ปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว
- 3. ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 4. มอบหมายให้ครูวิชาการในโรงเรียนจัดทำโครงการอบรมเพื่อ แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

สำหรับผู้วิจัย

## 5.4 ผลการจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนาที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พนักงานครู ได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ
2. พนักงานครูสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

6. โรงเรียนของท่านมีการกิจกรรมการส่งเสริมให้ พนักงานครู ลาศึกษาต่อหรือไม่ 

- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 6.1 – 6.5

6.1 การจัดกิจกรรมการศึกษาต่อนั้น โรงเรียนดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เปิดโอกาสให้ พนักงานครู ที่สนใจจะศึกษาต่อดำเนินการเอง
2. ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกส่ง พนักงานครู ไปศึกษาต่อตามความต้องการของโรงเรียน
3. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนการปฏิบัติการประจำปี
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

6.2 พนักงานครู ในโรงเรียนไปศึกษาต่อลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ภาคนอกเวลา ไม่ใช่เวลาราชการ
2. ภาคนอกเวลา ใช้เวลาราชการบางส่วน
3. ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน
4. ศึกษาต่อเป็นรายวิชา
5. ศึกษาต่อในประเทศเต็มเวลา
6. ศึกษาต่อต่างประเทศ
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

สำหรับผู้วิจัย

6.3 การส่ง พนักงานครู ที่สำเร็จจากการศึกษาอย่างไร (ตอบได้มากกว่า

1 ข้อ)

- 1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ พนักงานครู
- 2. เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับ พนักงานครู
- 3. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของ พนักงานครู
- 4. เพื่อให้ พนักงานครู นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอน และชุมชน
- 5. เพื่อให้ พนักงานครู ที่กลับจากการศึกษาต่อสามารถเป็นแกน นำทางด้านวิชาการของโรงเรียน
- 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

6.4 โรงเรียนส่งเสริม พนักงานครู ที่สำเร็จจากการศึกษาต่ออย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 2. แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานที่มีบทบาทสำคัญของโรงเรียนเพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย
- 3. ส่งเสริมให้นำความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษามาเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุด
- 4. ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสูงหรือตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

6.5 การจัดกิจกรรมการศึกษาต่อที่ผ่านมามีผลต่อโรงเรียนอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. พนักงานครู มีเทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 2. พนักงานครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น
- 3. ชุมชนได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างถูกหลักวิชาการทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี
- 4. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## การศึกษาดูงานนอกสถานที่

7. โรงเรียนของท่านมีการกิจกรรมการศึกษาดูงานแก่ พนักงานครู หรือไม่

- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 7.1 – 7.4

7.1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน โรงเรียนดำเนินการ  
เพื่อ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ให้ พนักงานครู เกิดความคิดและมองเห็นแนวทางในการ  
ปฏิบัติงานมากขึ้น
2. เป็นการกระตุ้น พนักงานครู ให้พัฒนาปรับปรุงวิธีการ  
ปฏิบัติงานของตนอย่างหลากหลาย
3. ให้ พนักงานครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ
4. ให้ พนักงานครู ได้พักผ่อนจากการปฏิบัติภารกิจ
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

7.2 การคัดเลือกสถานที่ เพื่อจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนพิจารณา  
อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พิจารณาจากความจำเป็นของหน่วยงานในแต่ละครั้งที่จัด
2. คัดเลือกสถานที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
3. คัดเลือกสถานที่ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสมควร
4. คัดเลือกสถานที่ตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่
5. ร่วมกิจกรรมกับกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีซึ่ง  
บางครั้งอาจไม่ตรงกับความจำเป็นของโรงเรียน
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

7.3 กิจกรรมการศึกษาดูงาน โรงเรียนมีวิธีดำเนินการอย่างไร (ตอบได้  
มากกว่า 1 ข้อ)

1. ให้พนักงานครูไปเยี่ยมชมและสังเกตการสอนในโรงเรียนที่จัด  
กิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน
2. นำคณะพนักงานครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น และมี  
ชื่อเสียงทั่วไป
3. นำคณะพนักงานครู ไปเยี่ยมชมกิจการของสถานประกอบการ  
ทั้งภาครัฐ และเอกชน
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

7.4 การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานที่ผ่านมามีผลเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. พนักงานครูสามารถนำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี
- 2. โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์
- 3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 4. ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น
- 5. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู
- 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่

8. โรงเรียนของท่านมีการกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่แก่พนักงานครู หรือไม่

- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 8.1 – 8.4

8.1 การจัดกิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ โรงเรียนดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจดำเนินการเพื่อความเหมาะสม
- 2. พนักงานครูเสนอความต้องการขอสับเปลี่ยน
- 3. ที่ประชุมพนักงานครูมีมติให้มีการสับเปลี่ยนเมื่อโรงเรียนมีปัญหา
- 4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของโรงเรียน เพื่อพิจารณา สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสม
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

8.2 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ โรงเรียนมีแนวปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้ในแผนปฏิบัติการ
- 2. ตรวจสอบคุณภาพของงานเพื่อดูความเหมาะสมในการสับเปลี่ยนบุคลากร
- 3. สอบถามข้อมูลและความต้องการจากพนักงานครูก่อนการสับเปลี่ยนหน้าที่
- 4. ดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 5. ดำเนินการเฉพาะพนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานทำให้งานไม่ก้าวหน้า
- 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

8.3 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานครูในโรงเรียนจัดทำเมื่อใด (ตอบเพียงข้อเดียว)

- 1. 1 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง
- 2. 2 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง
- 3. 3 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง
- 4. 4 ปีการศึกษาต่อ 1 ครั้ง
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

8.4 การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ผลเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. การประสานงานระหว่างพนักงานครูในโรงเรียนดีขึ้น
- 2. พนักงานครูทุกคนเข้าใจลักษณะงานในแต่ละงานมากยิ่งขึ้น
- 3. นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพนักงานครูมากขึ้น
- 4. การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 5. ไม่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู
- 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

### การพัฒนาทีมงาน

9. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาทีมงานแก่พนักงานครูหรือไม่
- มี  ไม่มี
- ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 9.1 – 9.4
- 9.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ให้คณะครูมีความสามัคคี
2. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู
3. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
- 9.2 โรงเรียนของท่านจัดกิจกรรมทีมงานในโรงเรียนใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ด้านกีฬาระหว่างเทศบาล
2. ด้านแข่งขันระหว่างโรงเรียนเป็นงานประเพณีต่างๆ
3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- 9.3 การจัดกิจกรรมการพัฒนาทีมงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ครูสามารถประสานงานระหว่างกันได้ภายในโรงเรียน
2. ครูประสานงานครูต่างโรงเรียน
3. งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
- 9.4 เนื้อหาสาระของการพัฒนาทีมงานของท่านได้มาจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น
2. ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ
3. ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา
4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดความต้องการของตน
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

### การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

10. โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่  
พนักงานครูหรือไม่

- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 10.1 – 10.3

10.1 การจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่โรงเรียนจัด มีด้าน  
ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดบริการห้องสมุดเพื่อให้พนักงานครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้
2. จัดป้ายนิเทศ เพื่อให้พนักงานครูได้รับฟังข่าวสารและความรู้
- ทางวิชาการ
3. รับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วไป
4. จัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ เช่น จุลสาร วารสาร สิ่ง
- พิมพ์ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น
5. แนะนำแหล่งวิทยาการที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
6. ให้พนักงานครูมีโอกาสไปร่วมรับฟังคำบรรยายทางวิชาการเพื่อ
- เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

10.2 การเผยแพร่ข่าวสารทางในด้านการให้บริการห้องสมุด ช่วยกระตุ้น  
พนักงานครูให้เกิดพฤติกรรมอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พนักงานครูใช้บริการของห้องสมุดในการศึกษาค้นคว้า
- เตรียมการสอนตลอดจนนำนักเรียนให้เข้ามาใช้บริการ
2. พนักงานครูให้ความสนใจและศึกษาจากเอกสาร วารสาร หรือ
- สิ่งพิมพ์ที่โรงเรียนจัดให้ รวมทั้งการสนทนากิจการทางวิชาการ
- ในโอกาสต่าง ๆ
3. พนักงานครูช่วยกันจัดหาและรักษาเอกสารวารสารสิ่งพิมพ์
- ต่าง ๆ ตลอดจนการสอนเผยแพร่
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

10.3 การจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการส่งผลต่อโรงเรียน  
อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พนักงานครูใช้เวลาว่างศึกษา ค้นคว้าเอกสารที่เป็นประโยชน์  
ต่อการจัดการเรียนการสอน
2. พนักงานครูมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการสอนดีขึ้น
3. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มาก  
ขึ้น
4. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และ  
นโยบาย
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

การพัฒนาด้านจิตใจ

11. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาด้านจิตใจแก่พนักงานครูหรือไม่
- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 11.1 – 11.5

11.1 ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ โรงเรียนของท่านมีการจัด  
ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ผู้บริหารเป็นดำเนินการเอง
2. อาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมดำเนินการ
3. เชิญวิทยากรผู้ประสพจากภายนอกมาร่วมดำเนินการ
4. คณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

11.2 ด้านการส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สร้างเข้าใจ
2. ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ
3. จัดสวัสดิการและช่วยเหลือความเดือดร้อน
4. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ กีฬา นันทนาการ คิวซี
5. พิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมเนียม
6. จัดกิจกรรมความดีความดี เช่น อาจารย์อย่างของโรงเรียน
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

11.3 ด้านการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมและ จริยธรรมโรงเรียนของท่านปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ส่งอาจารย์เข้าฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน หน่วยงานหรือสถาบันต่างๆจัดขึ้น
- 2. เชิญวิทยากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่อาจารย์
- 3. อาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือ ใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ
- 4. อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ความจริงของ ท้องถิ่น
- 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

11.4 จากการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจของโรงเรียนที่ผ่านมา ท่านเข้า ร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอเพียงใด

- 1. เข้าร่วมทุกครั้ง
- 2. เข้าร่วมเมื่อมีเวลาว่าง
- 3. ไม่ได้เข้าร่วมเลย
- 4. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

11.5 ท่านคิดว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจในโรงเรียนของท่าน ประสบความสำเร็จเพียงใด

- 1.เป็นที่หน้าพอใจ
- 2. ต้องปรับปรุงบางส่วน
- 3. ต้องปรับปรุงอีกมาก
- 4. มาเป็นที่หน้าพอใจต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด
- 5. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

## การจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

12. ในโรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- มี  ไม่มี

ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 12.1 – 12.3

12.1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ครูได้ทราบถึงสภาพปัญหาของนักเรียน
2. ครูสามารถใช้ผลการวิจัยในแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน
3. ครูสามารถนำผลการศึกษาเพื่อเสนอในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

12.2 เนื้อหาสาระการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของท่านได้มาจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ครูร่วมกันเสนอความต้องการและจำเป็น
2. ครูร่วมกับฝ่ายวิชาการเป็นผู้เสนอตามความต้องการ
3. ผู้บริหารกับครูฝ่ายวิชาการร่วมกันพิจารณา
4. ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดความต้องการของตน
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

12.3 โรงเรียนของท่านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. นักเรียนไม่ทำการบ้านส่งครู
2. นักเรียนไม่บริโภคสิ่งเป็นประโยชน์ เช่น ผัก และผลไม้
3. สื่อการสอน
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู

ข้อที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>					
1.	การวางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาให้ ความรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่ม สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	การกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน หลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสอนและ การปฏิบัติงานหลังจากเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	การติดตามและประเมินผลการนำไปใช้หลังจาก ประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>2. การสัมมนาทางวิชาการ</b>					
7.	การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและ ช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	การนำผลการสัมมนาทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ใน การเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	การนำผลการติดตามและประเมินผลการสัมมนาเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข สำหรับการสัมมนาในครั้งต่อไป.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ</b>					
10.	การจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาต่อให้บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง...	.....	.....	.....	.....	.....
11.	บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะ นำมาใช้ในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และดำเนินการด้วยความยุติธรรม	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว นำวิชาการใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่</b>						
14.	โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	การจัดการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้กลับมารายงานและถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ ให้บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	บุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ได้นำความรู้ และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....
<b>5. การแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่</b>						
18.	การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรตามระยะเวลาอันสมควร.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	การวางแผนในการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำด้วยความยุติธรรมและมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	การติดตามและประเมินผลการโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>6. การพัฒนาทีมงาน</b>						
23.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีการศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	การวิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและมีความเป็นไปได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	การสนับสนุน ยอมรับความสามารถและให้กำลังใจแก่ทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</b>						
28.	การสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมาเผยแพร่ให้แก่บุคลากร.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในโรงเรียนมีการดำเนินการเป็นประจำ.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	บุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารและให้บริการข่าวสาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	การติดตามและประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>8. การพัฒนาทางด้านจิตใจ</b>						
32.	การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	การส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
34.	การเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือวัดที่อยู่ใกล้เคียงในวันสำคัญต่างๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญของท้องถิ่น.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36.	9. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยใน ชั้นเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	การสนับสนุนการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการทำวิจัย.....	.....	.....	.....	.....	.....
38.	การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของบุคลากรที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่ง ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
40.	การชมเชยหรือประกาศยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ใน เกณฑ์ดีหรือประติษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- |                            |                                                                  |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1. นางอุมมา วรรณมาศ        | ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 10 (อนุบาลเทศบาลเมืองสระบุรี) |
| 2. ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ   | ครู ชำนาญการ โรงเรียนสุวีวิทยา                                   |
| 3. ดร.วชิระ บุณเนตร        | อาจารย์ประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                               |
| 4. นายไพรัช แสงไพโรจน์     | ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 7 (วัดแก่งขนุน)               |
| 5. นายประทีป เลี้ยวไพโรจน์ | รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองสระบุรี                               |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๘๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นางอุมา วรรณเมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามประเภทคำถามปลายเปิด ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน  
ประมาณค่า

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theptsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatri.rits.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๘๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามประเภทคำถามปลายเปิด ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน  
ประมาณค่า

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุพจน์ ปานาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนไสว)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theptsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatri.rits.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๔๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.วชิระ บุญเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามประเภทคำถามปลายเปิด ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน  
ประมาณค่า

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล  
ในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ  
ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น  
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theapsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theapsatri.rits.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๘๐๘

192

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายไพรัช แสงไพโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามประเภทคำถามปลายเปิด ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน  
ประมาณค่า

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล  
ในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ  
ดร.แสน สมณีภัก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอลความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น  
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนไสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@thejsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@thejsatri.rits.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๘๐๙

193

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายประทีป เสี่ยวไพโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามประเภทคำถามปลายเปิด ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน  
ประมาณค่า

ด้วย นายปราโมทย์ ลีสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล  
ในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ  
ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น  
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนไสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๕๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theapsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theapsatri.rits.ac.th)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี<sup>195</sup>  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสระบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดของท่าน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email: [education@ru.ac.th](mailto:education@ru.ac.th)

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๔๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 196  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพระพุทธบาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดของท่าน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Ema il: [education@iru.ac.th](mailto:education@iru.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๕๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 197  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแก่งคอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดของท่าน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงตั้งเอกสารที่แนบมาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email: [education@tru.ac.th](mailto:education@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๙.๐๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี<sup>198</sup>

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล  
ในจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ  
ดร.แสน สมเิก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บ  
ข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์  
จากท่านให้นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่  
ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดของท่าน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบ  
มาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email: [education@lru.ac.th](mailto:education@lru.ac.th)

## ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นายปราโมทย์ ลือสิทธิ์  
 วัน เดือน ปีเกิด 10 มกราคม พ.ศ.2496  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 789 / 238 ถ.พหลโยธิน ต.ปากเพรียว อ.เมือง จ.สระบุรี  
 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันรองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 10 (อนุบาลเทศบาลเมืองสระบุรี) ต.พิชัย อ.เมือง  
 จ.สระบุรี

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2511 ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดโบสถ์อนุกุลสังฆกิจ  
 พ.ศ.2513 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมหाराช “ประชานิมิต”  
 พ.ศ.2515 ประกาศนียบัตรการศึกษาวิชาชั้นต้น วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา  
 พ.ศ.2518 ประกาศนียบัตรชั้นสูง วิชาเอกสังคมศึกษา วิชาโทเกษตรกรรม  
 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา  
 พ.ศ.2525 การศึกษาระดับบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา วิทยาลัยครูเทพสตรี  
 พ.ศ.2548 ประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 เทพสตรี  
 พ.ศ.2549 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 เทพสตรี