

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม
ของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน
และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามของโรงเรียน
ขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

การวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กใน
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการหาค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ นำเสนอในตารางที่

4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่
การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	105	55.90
หญิง	83	44.10
รวม	188	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	55	29.30
31-40 ปี	63	33.50
41-50 ปี	52	27.70
51-60 ปี	18	9.60
รวม	188	100.00
3. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	86.70
ป.บัณฑิต	7	3.70
ปริญญาโท	18	9.60
ปริญญาเอก	-	-
รวม	188	100.00
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	47	25.00
ครูผู้สอน	141	75.00
รวม	188	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	49	26.10
6-10 ปี	70	37.20
11-15 ปี	26	13.80
16-20 ปี	14	7.40
21-25 ปี	12	6.40
26 ปี หรือมากกว่า	17	9.00
รวม	188	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

1. เพศ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 55.90 เป็นผู้ชายและร้อยละ 44.10 เป็นผู้หญิง

2. อายุ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 33.50 มีอายุ 31-40 ปี รองลงมาร้อยละ 29.30 ร้อยละ 27.70 มีอายุ 41-50 ปีและร้อยละ 9.60 มีอายุ 51-60 ปีตามลำดับ

3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 86.70 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 9.60 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 3.70 มีวุฒิการศึกษาระดับ ป.บัณฑิตตามลำดับ

4. ตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 75.00 เป็นครูผู้สอน รองลงมาร้อยละ 25.00 เป็นผู้บริหารโรงเรียน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 37.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี รองลงมาร้อยละ 26.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ร้อยละ 13.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 9.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปี หรือมากกว่า ร้อยละ 7.40 มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี และร้อยละ 6.40 มีประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปีตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ
โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2**

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอในตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร**

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1.	หลักการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีนโยบาย พัฒนาบุคลากรทุก ตำแหน่ง	3.79	0.62	มาก	3.54	0.69	มาก	3.60	0.68	มาก
2.	โรงเรียนมีแผนในการ พัฒนาบุคลากรทุก ตำแหน่ง	3.62	0.64	มาก	3.41	0.71	ปาน กลาง	3.46	0.70	ปาน กลาง
3.	โรงเรียนมีการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	4.04	0.51	มาก	3.82	0.59	มาก	3.87	0.58	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
4.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.19	0.54	มาก	3.83	0.75	มาก	3.92	0.72	มาก
5.	โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา	3.70	0.55	มาก	3.44	0.69	ปานกลาง	3.51	0.66	มาก
6.	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว	3.68	0.47	มาก	3.48	0.70	มาก	3.53	0.66	มาก
7.	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว	3.66	0.52	มาก	3.52	0.71	มาก	3.56	0.67	มาก
8.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป	3.96	0.59	มาก	3.76	0.79	มาก	3.81	0.75	มาก
1.	รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร									
1.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ	3.64	0.70	มาก	3.27	0.69	มาก	3.36	0.71	ปานกลาง
2.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม	4.21	0.59	มาก	3.90	0.72	มาก	3.98	0.70	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
3.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสัมมนา	3.96	0.78	มาก	3.63	0.99	มาก	3.71	0.95	มาก
4.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการไปทัศนศึกษา	3.47	0.75	มาก	2.99	0.90	ปานกลาง	3.11	0.89	ปานกลาง
5.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการสอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน	3.89	0.73	มาก	3.56	0.80	มาก	3.64	0.84	มาก
6.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการสอนของครูในโรงเรียนอื่น	3.11	0.63	ปานกลาง	2.77	0.87	ปานกลาง	2.85	0.83	ปานกลาง
7.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ	3.09	0.95	ปานกลาง	2.77	1.05	ปานกลาง	2.85	1.03	ปานกลาง
8.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการรับวารสารทางราชการสำหรับให้บุคลากรได้ศึกษา	3.81	0.82	มาก	3.57	0.90	มาก	3.62	0.89	มาก
9.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เขียนเอกสารทางวิชาการ	2.96	0.75	ปานกลาง	2.61	0.99	ปานกลาง	2.70	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ กิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ กิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ กิดเห็น
10.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.30	0.83	ปานกลาง	3.28	0.89	ปานกลาง	3.28	0.87	ปานกลาง
11.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.98	0.57	มาก	3.84	0.66	มาก	3.87	0.64	มาก
12.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากร	4.53	0.58	มากที่สุด	4.00	0.69	มาก	4.14	0.70	มาก
1.	โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	3.77	0.89	มาก	3.47	0.70	ปานกลาง	3.54	0.76	มาก
2.	โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แนะระเบียบกฎเกณฑ์	3.60	0.95	มาก	3.50	0.64	ปานกลาง	3.52	0.73	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
3.	โรงเรียนมีการชี้แจง บทบาทหน้าที่ใน ตำแหน่งที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน	3.96	0.78	มาก	3.80	0.57	มาก	3.84	0.63	มาก
4.	โรงเรียนมีการ ปฐมนิเทศช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรใหม่	3.79	0.81	มาก	3.54	0.70	มาก	3.60	0.74	มาก
5.	โรงเรียนส่งเสริมการ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อ เพิ่มทักษะความรู้ด้าน การวิจัย	3.63	0.70	มาก	3.50	0.75	ปาน กลาง	3.53	0.74	มาก
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการฝึก อบรมในเรื่องที่สนใจ	3.77	0.67	มาก	3.64	0.70	มาก	3.67	0.69	มาก
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ ทำการวิจัยเพื่อพัฒนา และบริการแก่ชุมชน	3.34	0.67	มาก	3.35	0.65	ปาน กลาง	3.35	0.65	ปาน กลาง
8.	โรงเรียนส่งเสริม บุคลากรให้สร้าง ผลงานทางวิชาการ	3.79	0.75	มาก	3.70	0.75	มาก	3.72	0.75	มาก
9.	ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อ สร้างผลงานทาง วิชาการ	3.11	0.73	มาก	3.06	0.90	ปาน กลาง	3.07	0.86	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
10.	โรงเรียนส่งเสริม บุคลากรให้ทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	3.85	0.81	มาก	3.76	0.77	มาก	3.78	0.78	มาก
1.	บุคลากรของโรงเรียน มีความรู้ความสามารถ มากขึ้น	3.77	0.63	มาก	3.63	0.66	มาก	3.66	0.65	มาก
2.	บุคลากรของโรงเรียน มีทักษะสูงขึ้นในการ ปฏิบัติงาน	3.79	0.66	มาก	3.71	0.65	มาก	3.73	0.65	มาก
3.	บุคลากรของโรงเรียน มีเจตคติที่ดีต่อ หน่วยงานในการ ปฏิบัติงาน	4.15	0.62	มาก	3.91	0.60	มาก	3.47	0.61	มาก
4.	บุคลากรของโรงเรียน เห็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.13	0.54	มาก	3.95	0.58	มาก	3.99	0.57	มาก
5.	บุคลากรของโรงเรียน ยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่นมากขึ้น	4.11	0.43	มาก	3.94	0.59	มาก	3.98	0.56	มาก
6.	บุคลากรของโรงเรียน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.23	0.76	มาก	4.06	0.71	มาก	4.11	0.72	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
7.	บุคลากรโรงเรียนเห็น ความสำคัญของการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.43	0.67	มาก	4.10	0.61	มาก	4.19	0.62	มาก
8.	บุคลากรของโรงเรียน มองเห็นเป้าหมายของ หน่วยงานมากขึ้น	4.17	0.58	มาก	3.97	0.61	มาก	4.02	0.63	มาก
9.	บุคลากรของโรงเรียน มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น	4.19	0.62	มาก	4.06	0.63	มาก	4.09	0.62	มาก
10.	บุคลากรของโรงเรียน ทำงานสำเร็จตามที่ ได้รับมอบ หมายมากขึ้น	3.85	0.62	มาก	3.84	0.52	มาก	3.85	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว

โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.2.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.2.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง

2. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

2.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม โรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดยการสัมมนา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการรับวารสารของราชการสำหรับให้บุคลากรได้ศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนอื่น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการเขียนเอกสารทางวิชาการ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.2.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสัมมนา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการรับวารสารทางราชการสำหรับให้บุคลากรได้ศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสัมมนา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการสอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการ พัฒนาบุคลากรโดยการรับวารสารทางราชการสำหรับให้บุคลากรได้ศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนา บุคลากรโดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดย การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการไปทัศนศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนอื่น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสังเกตการณ์สอนของผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการเขียนเอกสารทางวิชาการ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

3.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรโดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แนะระเบียบกฎเกณฑ์ โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ โรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการวิจัย โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้สร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.2.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้สร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.2.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรระดับปานกลาง คือ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แนะระเบียบกฎเกณฑ์ โรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และการวิจัย โรงเรียนส่งเสริมและทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและบริการแก่ชุมชน โรงเรียนจัดการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ

3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยประชุมชี้แจง โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แนะระเบียบกฎเกณฑ์ โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ โรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อทักษะความรู้และการวิจัย โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้สร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนส่งเสริมและทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและบริการแก่ชุมชน โรงเรียนจัดการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ

4. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

4.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

4.1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีทักษะสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมองเห็นเป้าหมายของหน่วยงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

4.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

4.2.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีทักษะสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรของ

โรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมองเห็นเป้าหมายของหน่วยงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

4.3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีทักษะสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมองเห็นเป้าหมายของหน่วยงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนา

บุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการทดสอบค่าที (t-test) นำเสนอในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1.	หลักการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุก ตำแหน่ง	3.79	0.62	3.54	0.69	2.18*
2.	โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาบุคลากร ทุกตำแหน่ง	3.62	0.64	3.41	0.71	1.76
3.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.04	0.51	3.82	0.59	2.35*
4.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้ง ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.19	0.54	3.83	0.75	3.07*
5.	โรงเรียนสำรวจความต้องการและความ สนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา					
6.	โรงเรียนมีการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว	3.70	0.55	3.44	0.69	2.37*
7.	โรงเรียนมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว	3.68	0.47	3.48	0.70	1.80
8.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการ พัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานใน การพัฒนาบุคลากรต่อไป	3.66	0.52	3.52	0.71	1.19
		3.96	0.59	3.76	0.79	1.58

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1.	รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ ปฐมนิเทศ	3.64	0.70	3.27	0.69	3.17*
2.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ อบรม	4.21	0.59	3.90	0.72	2.69*
3.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ สัมมนา	3.96	0.78	3.63	0.99	2.06*
4.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ ไปทัศนศึกษา	3.47	0.75	2.99	0.90	3.27*
5.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ สังเกตการสอนของครูในโรงเรียน เดียวกัน	3.89	0.73	3.56	0.86	2.38*
6.	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดยการ สังเกตการสอนของครูในโรงเรียนอื่น	3.11	0.63	2.77	0.87	2.48*
7.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ สังเกตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ	3.09	0.95	2.77	1.05	1.84
8.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ รับวารสารทางราชการสำหรับให้ บุคลากรได้ศึกษา	3.81	0.82	3.57	0.90	1.62
9.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ ให้เขียนเอกสารทางวิชาการ	2.96	0.75	2.61	0.99	2.20*
10.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.30	0.83	3.28	0.89	0.15
11.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.98	0.57	3.84	0.66	1.32

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t
		X	SD	X	SD	
12.	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.53	0.58	4.00	0.69	4.67*
	กระบวนการพัฒนาบุคลากร					
1.	โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	3.77	0.89	3.47	0.70	2.35*
2.	โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แนะระเบียบกฎเกณฑ์	3.60	0.95	3.50	0.64	0.81
3.	โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.96	0.78	3.79	0.57	1.55
4.	โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่	3.79	0.81	3.54	0.70	2.02*
5.	โรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการวิจัย	3.64	0.70	3.50	0.75	1.14
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ	3.77	0.67	3.64	0.70	1.10
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและบริการแก่ชุมชน	3.34	0.67	3.35	0.65	0.13
8.	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้สร้างผลงานทางวิชาการ	3.79	0.75	3.70	0.75	0.67
9.	โรงเรียนจัดการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ	3.11	0.73	3.06	0.90	0.29
10.	โรงเรียนส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.85	0.81	3.76	0.77	0.70

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1.	ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น	3.77	0.63	3.63	0.66	1.23
2.	บุคลากรของโรงเรียนมีทักษะสูงขึ้น ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.66	3.72	0.65	0.65
3.	บุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อ หน่วยงานในการปฏิบัติงาน	4.15	0.62	3.91	0.60	2.37*
4.	บุคลากรของโรงเรียนเห็นแนวทางใน การปฏิบัติงานมากขึ้น	4.13	0.54	3.95	0.58	1.86
5.	บุคลากรของโรงเรียนยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น	4.11	0.43	3.94	0.59	1.83
6.	บุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.23	0.76	4.06	0.71	1.40
7.	บุคลากรโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานมากขึ้น	4.43	0.62	4.11	0.61	3.11*
8.	บุคลากรของโรงเรียนมองเห็น เป้าหมายของหน่วยงานมากขึ้น	4.17	0.67	3.97	0.61	1.89
9.	บุคลากรของโรงเรียนมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น	4.19	0.58	4.06	0.63	1.30
10.	บุคลากรของโรงเรียนทำงานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	3.85	0.62	3.84	0.52	0.08

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้

1. หลักการพัฒนานุเคราะห์

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนานุเคราะห์ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนั้น โรงเรียนมีนโยบายพัฒนานุเคราะห์ทุกตำแหน่ง โรงเรียนพัฒนานุเคราะห์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนพัฒนานุเคราะห์ทั้งทางด้านการรู้ ทักษะและเจตคติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

2. รูปแบบของการพัฒนานุเคราะห์

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนั้น โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการปฐมนิเทศ โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการอบรม โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการสัมมนา โรงเรียนพัฒนานุเคราะห์โดยการไปทัศนศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการสังเกตการณ์สอนในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนอื่น โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการให้เขียนเอกสารทางวิชาการและโรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

3. กระบวนการพัฒนานุเคราะห์

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนั้น โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4. ประโยชน์ของการพัฒนานุเคราะห์

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนานุเคราะห์ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนั้น ประโยชน์ของการพัฒนานุเคราะห์บุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงานบุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการ
หาค่าความถี่ (Frequency) นำเสนอในตารางที่ 4.4 และ 4.5

ตารางที่ 4.4 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการ
พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ปัญหา	จำนวน
1. หลักการพัฒนาบุคลากร	
1.1 ไม่มีการพัฒนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	13
1.2 เทคนิควิธีการสอนไม่หลากหลายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม	9
1.3 การพัฒนาด้านวิชาการไม่เป็นไปตามสภาพจริง	2
1.4 การพัฒนาด้านการสอนภาษาต่างประเทศไม่ประสบผลสำเร็จ	2
1.5 การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ไม่ส่งผลต่อเด็กนักเรียนโดยตรง	1
2. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร	
2.1 การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการเข้าร่วมสัมมนาไม่มีความเสมอภาค	20
2.2 ขาดแหล่งการศึกษาดูงาน	11
2.3 การศึกษาดูงานด้วยตนเองไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้	2
2.4 ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ	3
2.5 ขาดการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม	7
2.6 ไม่มีการสังเกตการสอนระหว่างครูในโรงเรียน	3
2.7 ไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้การแนะนำการเขียนเอกสารทางวิชาการ	1
2.8 ไม่มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีเกณฑ์ เป็นรูปธรรม เน้นคุณธรรมจริยธรรม	2
2.9 ไม่มีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	2
2.10 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่ตรงตามหลักสูตร	2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน
2.11 การอบรมสัมมนาตามศูนย์เครือข่าย และการอบรมตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นไม่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียน	1
3. ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	
3.1 การมอบหมายงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ	3
3.2 การปฐมนิเทศไม่มีการนำมาปรับใช้	6
3.3 การประชุมบุคลากรเพื่อค้นหาจุดเด่น – จุดด้อยไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง	2
3.4 ไม่มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3
3.5 ไม่มีการสรุปผลและหาแนวทางแก้ไขบุคลากรที่ด้อยในการปฏิบัติงานในหน้าที่	1
3.6 ขาดโอกาสการศึกษาจากสื่อเทคโนโลยีและเอกสารทางวิชาการ	1
3.7 ไม่มีการติดต่อวิทยากรบุคคลภายนอกมาให้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น คนตรีพื้นเมือง และการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่และเศรษฐกิจพอเพียง	1

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. **หลักการพัฒนาบุคลากร** มีปัญหาดังนี้ ไม่มีการพัฒนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี เทคนิควิธีการสอนไม่หลากหลายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การพัฒนาด้านวิชาการไม่เป็นไปตามสภาพจริง การพัฒนาด้านการสอนภาษาต่างประเทศไม่ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ไม่ส่งผลต่อเด็กนักเรียนโดยตรง

2. **รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร** มีปัญหาดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเข้าร่วมสัมมนาไม่มีความเหมาะสม การขาดแหล่งการศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ขาดส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ไม่มีการสังเกตการณ์สอนระหว่างครูในโรงเรียน การศึกษาต่อ การศึกษาด้วยตนเอง ไม่มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีเกณฑ์เป็นรูปธรรมเน้นคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู รูปแบบการ

พัฒนาบุคลากรไม่ตรงตามหลักสูตร ไม่มีผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำการเขียนเอกสารทางวิชาการ การอบรมสัมมนาตามศูนย์เครือข่าย และการอบรมตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นไม่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียน

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาดังนี้ ควรปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประชุมบุคลากรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย มีการสรุปผลและหาแนวทางแก้ไขที่ด้อยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การศึกษาจากสื่อเทคโนโลยี และเอกสารทางวิชาการ การติดต่อวิทยากรบุคคลภายนอกมาให้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น คนตรีพื้นเมือง และการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่และเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 4.5 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. หลักการพัฒนาบุคลากร	
1.1 ควรกำหนดแผนงาน โครงการและกรอบปฏิทินการประเมินและดำเนินการอย่างจริงจัง	6
1.2 ควรพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน	5
1.3 ควรให้หลักการและเทคนิคการบริหารงานหลาย ๆ รูปแบบมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน	3
1.4 บุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง	2
1.5 ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรแก่สถานศึกษาให้เพียงพอต่อความจำเป็น	1
1.6 ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรก่อน	1
1.7 ควรให้มีการให้การสนับสนุนด้านเงินงบประมาณ	1
1.8 ควรสนับสนุนบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์	1
1.9 ควรมีการส่งเสริมความถนัดของแต่ละบุคคล	1
1.10 ควรมีการฝึกอบรมและรับการปฐมนิเทศ	1
1.11 ควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง	2
1.12 ควรพัฒนาด้านวิชาการเป็นหลัก	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	
2.1 ควรมีการอบรมตามความถนัดของบุคคลมีหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของบุคลากร	7
2.2 ควรมีการวิเคราะห์งาน	1
2.3 ควรมีการออกแบบงาน	2
2.4 ควรมีการวางแผนและการปรับแผนตามความต้องการ	4
2.5 ควรมี การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	1
2.6 ควรมีการคัดเลือกบุคลากร	1
2.7 ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่	2
2.8 ควรมี การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2
2.9 ควรมีการจูงใจ	5
2.10 ควรมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	18
2.11 ศูนย์เครือข่ายควรมีการกำหนดแผนออกช่วยเหลือ โรงเรียนในกลุ่มอย่างน้อยเดือนละครั้ง	2
2.12 ควรมีจัดหาเอกสารทางวิชาการให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระให้ แก่ครู	3
2.13 ควรมี การศึกษานอกสถานที่ หรือการทัศนศึกษาเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ความคิดให้กว้างไกลและความรู้โดยตรง	12
2.14 ควรมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน	5
2.15 ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	4
2.16 ควรมีมีการวิจัยชั้นเรียน	5
3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร	
3.1 ควรมีการศึกษาดูงาน	9
3.2 ควรมีการกำหนดลักษณะความต้องการกำลังคน	2
3.3 ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ	1
3.4 ควรมีการพัฒนาบุคลากร	2
3.5 ควรมีการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3.6 ควรมี การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก	4
3.7 ควรมีการจัดส่งผู้เชี่ยวชาญและงบประมาณ ช่วยเหลือคณะครูแต่ละโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง	3
3.8 ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตามส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง	7
3.9 ควรมีการส่งเสริมการเขียนผลงานทางวิชาการ	2
3.10 ส่งเสริมการดำเนินงานในโรงเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	2
3.11 การปฐมนิเทศบุคลากรให้เข้าใจกฎเกณฑ์ ตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนและความถนัดตรงตามความสามารถ	13
3.12 ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	1
3.13 กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีเป็นประจำทุกเดือน หรือทุก 2 เดือน	1

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรกำหนดแผนงาน โครงการและกรอบปฏิบัติการประเมินและดำเนินการอย่างจริงจัง ควรพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน ควรให้หลักการและเทคนิคการบริหารงานหลาย ๆ รูปแบบมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่ตำแหน่ง ควรพัฒนาด้านวิชาการเป็นหลัก ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรแก่สถานศึกษาให้เพียงพอต่อความจำเป็น ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรก่อน ควรให้การสนับสนุนด้านเงินงบประมาณ ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์ ควรมีการส่งเสริมความถนัดของแต่ละบุคคล และควรมีการฝึกอบรมและรับการปฐมนิเทศ

2. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ควรมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ควรมีการศึกษานอกสถานที่ หรือการพัฒนาเพื่อพัฒนา
วิสัยทัศน์ความคิดเห็นที่กว้างไกลและความรู้โดยตรง ควรมีการอบรมตามความถนัดของบุคคลมี
หลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของบุคลากร ควรมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน
ควรมีการวิจัยชั้นเรียน ควรมีการูงใจ ควรมีการวางแผนและการปรับแผนตามความต้องการ ควรมี
การฝึกอบรมเพิ่มเติม ควรจัดหาเอกสารทางวิชาการให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระให้แก่ครูศูนย์
เครือข่ายควรมีการกำหนดแผนออกช่วยเหลือโรงเรียนในกลุ่มอย่างน้อยเดือนละครั้ง ควรมีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ ควรมีการออกแบบงาน
ควรมีการวิเคราะห์งาน ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน และควรมีการคัดเลือกบุคลากร

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร
ของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้
ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรให้เข้าใจกฎเกณฑ์ ตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนและความถนัดตรงตาม
ความสามารถ ควรมีการศึกษาดูงาน ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตามส่งเสริมสนับสนุนอย่าง
จริงจัง ควรมีการใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก ควรจัดส่ง
ผู้เชี่ยวชาญและงบประมาณช่วยเหลือคณะครูแต่ละโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ควรมีการกำหนด
ลักษณะความต้องการกำลังคน ควรมีการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการเขียนผลงานทางวิชาการ
ควรส่งเสริมการดำเนินงานในโรงเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการ
พัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีเป็นประจำทุกเดือน
หรือทุก 2 เดือน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ