

การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร

Personnel Development of The Non-Formal and Informal Education
Centre By Using Activity Management at The District Level Under
The Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok

ศศิประทุม เพียรธานี

Sasipratoom Pianthane

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตตลิ่งชัน

Office for the Promotion of Non-Formal and Informal Education, Taling Chan District

e-mail: ouisasipratoom999@gmail.com

Received: November, 3 2021

Revised: November, 19 2021

Accepted: November, 20 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ ในการทำงานการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล จำนวน 159 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study personnel's opinion toward activity management for educational personnel at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. (2) To compare personnel's opinion towards activity management for educational personnel at the district level of the Non-formal and Informal Education Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. Classified by gender, age and educational level. Research methodology was survey research. The population included 262 educational personnel at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 159 educational personnel at district level. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings: 1) The management activity in personnel development at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern

Krungthon, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok was at high level in overall. 2) The comparison of management activity in personnel development at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthon, Southern Krungthon, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok, classified by gender, age and educational level, were not different.

Keywords: Activity Management for Educational Personnel

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ดังนั้น ในภาครัฐและเอกชนจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคน เมื่อได้คัดเลือกบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ในองค์กรแล้วผู้บริหาย่อมต้องบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป การสรรหาและเลือกสรรคนถึงแม้จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วก็ตาม แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2535: 108) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาด้านข้อมูล ข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีคุณภาพนั้น ครู คือ กลไกที่สำคัญ ซึ่งต้องมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถดี ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความศรัทธา มีความรู้ ความภาคภูมิใจและตระหนักในอาชีพครู และสามารถ ทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี บุคลากรในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีหน้าที่ในการให้การศึกษา อบรมผู้เรียน และอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต หากครูไม่ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านบุคลากร และทักษะทางพุทธิพิสัย ไม่เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม แล้วก็จะยากที่จะทำหน้าที่ อบรมสั่งสอนให้เด็กบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรพยายามหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความรู้ ความสามารถ และความทันสมัยที่สอดคล้องกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีผลสืบเนื่องไปสู่ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติบ้านเมืองต่อไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของงาน การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานใหม่หน่วยงาน

ไม่เหมือนกับการเรียนมาจากสถาบันการศึกษาที่จบมา โดยธรรมชาติหน่วยงานหรือองค์กรมิได้หยุดอยู่กับที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภายในให้รับรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคิดและพฤติกรรม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงานด้วย การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถ มีความมั่นใจแล้วจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะระหว่างกันและกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โลกแห่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้รับการพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา หากหน่วยงานไม่ปรับตัวให้ทันสมัยทันต่อความเปลี่ยนแปลงก็จะล้าสมัย ดังนั้น บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ด้วย มิฉะนั้นบุคลากรที่มีอยู่ก็จะขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานก็จะไม่ได้รับประโยชน์สูงสุด

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้,กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร พบปัญหา คือ 1) ครู กศน. ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการต่างคนต่างทำ ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อหน่วยงาน 2) ด้านการฝึกอบรมยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของการฝึกอบรมและเมื่อดำเนินการ ฝึกอบรมแล้ว 3) การติดตามผลยังขาดประสิทธิภาพไม่ต่อเนื่อง 4) ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรยังให้ความสนใจน้อย และ 5) จำกัดในเรื่องงบประมาณ ดำเนินการด้วย ด้านการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานมีปัญหาคล้ายคลึงกันคือ ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรยังให้ความสนใจอยู่ในระดับน้อย กระบวนการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพและยังขาดเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาการจัดกิจกรรม การพัฒนาครูของศูนย์การศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง และกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

3. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาเฉพาะประเด็นการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนาทางวิชาการ 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และ 6) การทำงานเป็นทีม (สมจิตร จันพุง, 2548: 5)

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร คือ บุคลากร ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 262 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 159 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรต้น (X) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรที่ตาม (Y) คือ ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ กับกลุ่ม เขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนาทางวิชาการ 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และ 6) การทำงานเป็นทีม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง การเพื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ(check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขอลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1961: 74) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

5.3 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

5.4 การวิเคราะห์ระดับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้กับกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขต กรุงเทพมหานครใต้ ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970: 190) ดังนี้

- 4.50-5.00 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50-4.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก
 2.50-3.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 วิเคราะห์ระดับการเพื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ ค่า t-test (Independent)

6. สถิติในการวิจัย

6.1 สถิติในการพิจารณาเครื่องมือ

1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC)

2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพรรณนา

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

การศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ เพศหญิงมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 65.41 ส่วนเพศชายมีจำนวนร้อยละ 34.59 มีอายุ 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 35 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 43.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ 61.01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 38.99

2. ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามลำดับ

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านใช้วิธีการมอบเอกสารคู่มือครู เอกสารคู่มือนักศึกษาให้ศึกษามากที่สุดสถานศึกษาของท่านปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสถานศึกษาของท่านปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายทางการศึกษา ระเบียบราชการ ระเบียบปฏิบัติ วินัย ข้อบังคับ ค่านิยมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรกมากที่สุด สถานศึกษาของท่านจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาของท่านประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนาทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านจัดประชุมสัมมนาเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษามากที่สุดสถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่ออภิปรายและวางแผนการทำงานวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยจัดเป็นคณะ มากที่สุด

สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาดูงานเพื่อดูงานด้านการผลิตสื่อและงานนวัตกรรมสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนิเทศไปศึกษาดูงานตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรมากที่สุดสถานศึกษาดำเนินการสับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสนอขอสับเปลี่ยนสถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วสับเปลี่ยนตามกำหนดตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่มากที่สุด สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรสาขาอื่นมีส่วนช่วยบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ

ต่างกัน ได้รับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับการพัฒนาจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการศึกษาจากเอกสารคู่มือครู คู่มือนักศึกษา ให้ศึกษา นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีการปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณภาพของงานตามลำดับขั้นพัฒนาศักยภาพครูไต่ถามสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในสถานศึกษา มีการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำงานเป็นทีมใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ที่สอดคล้องกับ เต็มใจ เฉลียวฉลาด (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัดยโสธร พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาโดยรวม คือ ผู้บริหาร ได้แก่ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงานที่ทางราชการจัดทำขึ้น และการเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีทัศนศึกษา ข้าราชการ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำประสบการณ์เข้ามาปรับปรุงในหน่วยงานตน และการเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิตเพื่อให้ฝึกปฏิบัติจริง ลูกจ้างประจำ

ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์รายวันและวารสารทางการศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและการนิเทศงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ การรับฟัง การบรรยายทางสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การผลิตคู่มือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การขอรับคำปรึกษาวิธีการพัฒนางานในการทำงานจากผู้มีความรู้และประสบการณ์

1.1 ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาใช้วิธีการมอบเอกสารคู่มือครู เอกสารคู่มือให้นักศึกษาให้ศึกษา ปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายทางการศึกษา ระเบียบราชการ ระเบียบปฏิบัติ วินัย ข้อบังคับ ค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความรู้เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนต่อไปสอดคล้องกับกลยุทธ์ ธีระชนชัยกุล ได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้ดังนี้ คือการแนะนำให้บุคลากรใหม่รู้จักองค์กรในมิติต่าง ๆ อย่างถูกต้อง การรับทราบประวัติองค์การโครงสร้างการบริหารงาน ผู้บริหารตำแหน่งที่สำคัญ ผลิตภัณฑ์/บริการ/สินค้า กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับการทำงานเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความคุ้นเคยกับองค์การ การปฐมนิเทศ คือเป็นกระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวมด้วยเพราะจะทำให้บุคลากรรู้จักองค์กรดียิ่งขึ้น บุคลากรควรทราบว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ซึ่งหากไม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อาจทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานที่รุนแรงก็อาจเป็นไปได้ในทางตรงข้ามการปฐมนิเทศจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ ภูมิในในองค์กรมากขึ้น แนวทางในการปฐมนิเทศอาจจะแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การปฐมนิเทศบุคลากรจ้างใหม่ และการปฐมนิเทศบุคลากรเก่าที่มีการโยกย้ายหน่วยงาน บุคลากรเก่าที่ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

1.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรกสถานศึกษาของท่านจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาและสถานศึกษาของท่านประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542: 107-108) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการส่งไปศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาของท่านจัดประชุมสัมมนาเพื่อแก้ปัญหการบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่ออภิปรายและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนสถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์วริษฐา ชูกำลัง (2558: 78-79) วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการ

การพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความต้องการการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาสูงสุดคือ ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 คือ 1) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาองค์กร เครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล 2) จัดการศึกษาแบบเรียนรวม และผ่านเครือข่ายทางไกล 3) จัดกิจกรรมโครงการโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการสื่อ 4) นิเทศ กำกับ ติดตามการวัดผลประเมินผล

1.4 ด้านการศึกษาครูงานนอกสถานที่โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาครูงานนอกสถานที่โดยจัดเป็นคณะ สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาครูงานเพื่อครูงานด้านการผลิตสื่อและงานนวัตกรรมสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนิเทศไปศึกษาครูงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ คำภาศรี (2550 : 68) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวบ เขต 2 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 5 ลำดับ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาครูงาน การร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนต้องการใช้วิธีพัฒนาตนเอง คือการศึกษาต่อ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง โดยกำหนดให้มีการทดสอบสมรรถนะครูทุกคน ผู้ที่ผ่านการประเมินในระดับสูงกำหนดให้เป็น Master Teacher โดยจัดสรรทุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ภาคพิเศษตามความสมัครใจ ถือเป็นสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู สำหรับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ การศึกษาครูงาน อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาครูงานเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจวารสารวิชาการแพรวกาพาสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2557 หน้า 130 เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็นมุมมองใหม่ๆ ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิด หรือมุมมองๆ ต่างกันร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นถึงเทคนิค รูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือเป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างนวัตกรรมและบริการ ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาครูงานโดยทั่วไปก็เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีเทคนิค วิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และเป็นการเรียนรู้แนวคิดใหม่

1.5 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรสถานศึกษา

ดำเนินการปรับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสนอขอปรับเปลี่ยนสถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วปรับเปลี่ยนตามกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตติ (DyahSavitri, 2008: 21-30) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูชุมชนที่ยั่งยืนของโครงการ OVOP ซึ่งมีการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ การส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตราสินค้าการเกษตร และสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์นอกจากนั้นยังพบว่า ควรจัดให้สมาชิกรุ่นพี่และรุ่นน้องมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานเพื่อให้สมาชิกทุกคนสามารถให้บริการได้ทุกหน้าที่นอกจากนั้นหน่วยงานภาครัฐได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาสถานที่แสดงสินค้าและบริการอย่างถาวรแก่วิสาหกิจชุมชนศูนย์ฯ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเช่าสถานที่และสนับสนุนส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้ใช้วัตถุดิบที่ตนเองมีในท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการผลิต และควรพัฒนาความเข้าใจด้านการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตให้กับสมาชิกรวมทั้งควรจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และข้อมูลสารสนเทศขั้นสูง เพื่อการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นบนสื่อออนไลน์และสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนให้สามารถพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่าง ๆ ด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาในด้านต่าง ๆ

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรสาขาอื่นมีส่วนช่วยบุคลากรสาขาที่ขาดแคลน สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของแถวทอง มาตยะโค (2557: 79) ได้ศึกษาปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครพนมพบว่าการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาด้านทีมงานด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงานด้านการประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งชายและหญิง มีความเสมอภาคกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งปัจจุบันเพศหญิงได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่ามีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับเพศชาย และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ เนียมกสิพงษ์

(2549: 153) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่าข้าราชการกรมการขนส่งทางบกทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยบุคลากรมีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรมีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอายุ 35 ปีขึ้นไปเข้าสู่สังคมยุคใหม่ที่ต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาลำพิ่ง ธีรปญโญ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมีชัย จังหวัดนครสวรรค์ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานได้รับการดูแลด้านความเป็นอยู่อย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหารให้ความสำคัญโดยยึดหลักความเสมอภาคถึงแม้ว่าจัดอยู่ในระดับน้อยก็ตาม ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับการพัฒนาจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ AwilakKhamdee (2010) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขตสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องแนะนำบุคลากร ประวัติสถานศึกษา อาคารสถานที่ สภาพชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

1.2 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

1.4 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรให้หัวหน้ากลุ่มงานไปศึกษาดูงานและกลับมาถ่ายทอดให้กับครูในสถานศึกษา

1.5 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรดำเนินการสับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยเปลี่ยนตามมติ ข้อตกลงของบุคลากรในสถานศึกษา

1.6 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อการจัดการสอนที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาว่ายังมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรม 6 กิจกรรมที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การทดลองการปฏิบัติงาน การศึกษาการประสานงาน การทำงานเป็นหมู่คณะ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลร่วมกัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา เรื่องแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กาญจน์วิรัชชา ชูกำลัง. (2558). แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. พิจิตร: ม.ป.ท.

แถวทอง มาตยะโค. (2557). การศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สมจิตร จันทยุง. (2548). การศึกษาการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

อุทัย หิรัญโต. (2535). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท.

Casteter, W.B. (1976). *The Personnel Function in Educational*. New Macmillan Publishing Co.

Forlow, RhendaLeing Keene. (2002). *Teachers Perceptions of Character Education: Implications for Staff Development*. Doctor's thesis: University of Virginia.

Guff, J.G. (1975). **Toward Faculty Renewal**. California: Jossey – Bass Publishers.

Krejcie, Robert V., and Morgan Daryle W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 3.

Maneth, P.E”. (1988). Faculty Development at Kansas Community College and Analysis of Their Perceived Effectiveness. **Dissertation Abstracts International**. 40.

Menges, R.J. & Judy, J. (1980). **Teaching improving and instructional quality**. Washington D.C.: American Association for Higher Education.