



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือวิจัย 3 ชุด คือ (1) แบบสัมภาษณ์ (2) แบบสำรวจเอกสาร และ (3) แบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ เสนอเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิต่างการศึกษา เพศ อายุราชการ และประสบการณ์ทางการบริหาร เสนอเป็นตารางและมีคำอธิบายประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง และ เพศ

ที่	ตำแหน่ง	ชาย		หญิง		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้อำนวยการ	14	70.0	6	30.0	20	18.0
2	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	13	52.0	12	48.0	25	22.5
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ	14	58.3	10	41.7	24	21.6
4	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง	19	82.6	4	17.4	23	20.7
5	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ	13	68.4	6	31.6	19	17.1
	รวม	73	65.8	38	34.2	111	100.0

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยผู้บริหารจำนวนสูงสุด ร้อยละ 22.5 เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองลงไปคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ร้อยละ 21.6 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ร้อยละ 20.7 ผู้อำนวยการ ร้อยละ 18.0 และจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ ร้อยละ 17.1

เพศ ผู้บริหารทุกตำแหน่ง เป็นชายมากกว่าหญิง เมื่อรวมผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมดเป็น ชาย ร้อยละ 65.8 และเป็นหญิง ร้อยละ 34.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ที่	วุฒิทางการศึกษา	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	-	2	2.2	2	1.8
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12	60.0	79	86.8	91	82.0
3	ปริญญาโท	8	40.0	10	11.0	18	16.2
รวม		20	18.0	91	81.9	111	100.0

จากตาราง ผู้อำนวยการ มีวุฒิปริญญาตรี มากกว่าปริญญาโท คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 60.0 ปริญญาโท ร้อยละ 40.0 ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 86.8 รองลงไปคือปริญญาโท ร้อยละ 11.0 และวุฒิอนุปริญญา น้อยที่สุด ร้อยละ 2.2

เมื่อรวมกลุ่มตัวอย่างประชากรฝ่ายบริหารทั้งหมด เป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 82.0 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 16.2 และจำนวนน้อยที่สุด คือวุฒิอนุปริญญา ร้อยละ 1.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้บริหาร จำแนกตามอายุราชการ

ที่	อายุราชการ	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1 - 5 ปี	-	-	-	-	-	-
2	6 - 10 ปี	-	-	5	5.5	5	4.5
3	11 - 15 ปี	-	-	19	20.9	19	17.1
4	16 - 20 ปี	-	-	12	13.2	12	10.8
5	21 - 25 ปี	7	35.0	24	26.4	31	27.9
6	มากกว่า 25 ปี	13	65.0	31	34.0	44	39.6
รวม		20	18.0	91	82.0	111	100.0

ข้อมูลจากตารางที่ 5 แสดงว่า ผู้อำนวยการส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 25 ปี นอกนั้นมีอายุราชการ 21-25 ปี

ส่วนผู้ช่วยผู้บริหาร มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีเช่นเดียวกัน คือร้อยละ 34.0 รองลงไปคือ มีอายุราชการ 21-25 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารทั้งหมด เป็นผู้มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีมากที่สุด ร้อยละ 39.6 รองลงไปคือผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี ร้อยละ 27.9 ถัดไปคือ มีอายุราชการ 11-15 ปี ร้อยละ 17.1 และอายุราชการ 16-20 ปี ตามลำดับ และจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 4.5

ตารางที่ 6 จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร

ที่	ประสบการณ์ ทางการบริหาร	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1 - 5 ปี	2	10.0	28	30.8	30	27.0
2	6 - 10 ปี	3	15.0	37	40.6	40	36.0
3	11 - 15 ปี	8	40.0	15	16.5	23	20.7
4	16 - 20 ปี	1	5.0	4	4.4	5	4.5
5	มากกว่า 20 ปี	6	30.0	7	7.7	13	11.7
รวม		20	18.0	91	82.0	111	100.0

จากตารางนี้ เห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งหมดเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงไปคือ ประสบการณ์ทางการบริหาร 1-5 ปี มีจำนวนร้อยละ 27.0 ลำดับถัดไปคือ 11-15 ปี จำนวนร้อยละ 27.0 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 11.7 จำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร 16-20 ปี คือร้อยละ 4.5

ตอนที่ 2 การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน เสนอตามกระบวนการพัฒนาบุคคล 5 ขั้นตอน คือ

- 2.1 การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน
- 2.2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา
- 2.3 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา
- 2.4 การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนา
- 2.5 การประเมินผลกระบวนการพัฒนา

2.1 การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน เสนอข้อมูล ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรม การดำเนินงานในชั้น การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ที่	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร	
		N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
1	โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาครู อาจารย์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่		
	(1) ไม่ได้กำหนด	26	23.4
	(2) กำหนด	85	76.6
2	โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาจารย์อย่างไรบ้าง (โรงเรียนอาจกำหนดวัตถุประสงค์ได้หลายประการ)		
	(1) แก้ปัญหาของโรงเรียน	65	58.6
	(2) พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์	97	87.4
	(3) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์	88	79.3
	(4) สนับสนุนให้บุคลากร เลื่อนตำแหน่ง	81	73.0
	(5) จัดให้มีตัวสำรองสำหรับหัวหน้าหมวด วิชา และหัวหน้างาน	51	45.9
	(6) อื่น ๆ ได้แก่ ส่งเสริมบทบาทการพัฒนาชุมชน และ พัฒนาสุขภาพจิต	3	2.7
3	ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียนคือ (อาจมีผู้กำหนดวัตถุประสงค์หลายบุคคล)		
	(1) ผู้บริหารโรงเรียน	88	79.3
	(2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	69	62.2
	(3) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	64	57.7
	(4) คณะกรรมการพัฒนาครูอาจารย์	19	17.1
	(5) หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน	58	52.3
	(6) ครูอาจารย์	29	26.1



ตารางที่ 7 แสดงค่า ความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรม
การดำเนินงานในชั้น การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
4	โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาคู อาจารย์โดยวิธีใด (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลายวิธี) (1) นำวัตถุประสงค์และนโยบาย เติมมาทบทวน ตรวจสอบ และปรับปรุง 52 46.8 (2) ฝ่ายบริหารของโรงเรียนกำหนดขึ้น 63 56.8 (3) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น 54 48.6 (4) คณะกรรมการพัฒนาคูอาจารย์กำหนดขึ้น 16 14.4 (5) การระดมความคิด (Brain storming) ของ ฝ่ายบริหารและครูอาจารย์ 66 59.4		
5	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคู โรงเรียนคำนึงถึง องค์ประกอบใดบ้าง (1) ความชัดเจน เข้าใจง่าย 51 45.9 (2) ความเป็นไปได้ 81 73.0 (3) การยอมรับของทุกฝ่าย 76 68.5 (4) มีความท้าทายความพยายาม 21 18.9 (5) วัตถุประสงค์เป็นผลได้ 56 50.5		
6	โรงเรียนเผยแพร่ให้ครูทราบ และ เข้าใจวัตถุประสงค์ใน การพัฒนาคูอาจารย์โดยวิธีใด (อาจใช้หลายวิธีการ) (1) แจกเอกสารวัตถุประสงค์แก่หมวดวิชาและงาน 70 63.1 (2) จัดทำป้ายประกาศวัตถุประสงค์ 24 21.6 (3) ระบุวัตถุประสงค์ในเอกสารต่างๆ แจกให้หมวด/งาน 53 47.7 (4) ระบุวัตถุประสงค์ในเอกสารต่างๆ แจกให้ครูทุกคน 64 57.7 (5) ประชุมชี้แจง 94 84.7		

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิจัยเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 1. ในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนมาก คือร้อยละ 76.6

ข้อ 2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ส่วนมาก ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ร้อยละ 87.4 ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของครู ร้อยละ 79.3 สนับสนุนให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 73.0 และเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน ร้อยละ 58.6 ส่วนด้านการจัดให้มีตัวสำรองสำหรับ หัวหน้าหมวดวิชาหรืองาน และ ตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ ส่งเสริมบทบาทในการพัฒนาชุมชน พัฒนา สุขภาพจิต กำหนดไว้เป็นส่วนน้อย ร้อยละ 45.9 และ 2.7 ตามลำดับ

ข้อ 3. ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียนส่วนมาก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 79.3 รองลงไป ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน ร้อยละ 62.2, 57.7 และร้อยละ 52.3 ตามลำดับ ผู้มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาครูอาจารย์ น้อย ได้แก่ ครูอาจารย์ และคณะกรรมการพัฒนาครูอาจารย์ ร้อยละ 25.2 และ 17.1 ตามลำดับ

ข้อ 4. วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการ พัฒนาครูอาจารย์มาก ได้แก่ การระดมความคิดของฝ่ายบริหารและครูอาจารย์ ร้อยละ 59.4 รองลงไป คือ โดยฝ่ายบริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น ร้อยละ 56.8 วิธีการที่ใช้น้อย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น ร้อยละ 48.6 การนำวัตถุประสงค์ และนโยบายเดิมมาทบทวน ตรวจสอบและปรับปรุง ร้อยละ 46.8 และโดยคณะกรรมการ พัฒนาครูอาจารย์กำหนดขึ้น ร้อยละ 14.4

ข้อ 5. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครู โรงเรียนคำนึงถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ ร้อยละ 73.0 การยอมรับ ของทุกฝ่าย ร้อยละ 68.5 การวัดผลและประเมินผลได้ ร้อยละ 50.5 ส่วนองค์- ประกอบที่คำนึงถึงน้อย ได้แก่ ความชัดเจน เข้าใจง่าย ร้อยละ 45.9 มีความท้าทาย

ความพยายาม ร้อยละ 18.9

ข้อ 6. การเผยแพร่ให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนไทรารามและเข้าใจวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาจารย์ วิธีที่ใช้มาก โดยการประชุมชี้แจง ร้อยละ 84.7 การแจกเอกสารวัตถุประสงค์แก่หมวดวิชาและงาน ร้อยละ 63.1 การระบุวัตถุประสงค์ในเอกสารต่าง ๆ แจกให้ครูทุกคน ร้อยละ 57.7 วิธีการที่ใช้น้อย ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์ในเอกสารต่าง ๆ แจกให้หมวดวิชาและงาน ร้อยละ 47.7 การจัดทำป้ายประกาศวัตถุประสงค์ ร้อยละ 21.6

2.2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิจัย ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหารแจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานในชั้น การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
7	ผู้บริหารได้จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ หรือไม่		
	(1) ไม่ได้จัด	18	16.2
	(2) จัด	93	83.8
8	กรณีที่จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนดำเนินการอย่างไร		
	(1) จัดให้มีผู้รับผิดชอบ โดยไม่ได้แต่งตั้งอย่างเป็นทางการ	5	4.5
	(2) ให้ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างานรับผิดชอบโดยไม่ได้แต่งตั้งอย่างเป็นทางการ	62	55.9
	(3) แต่งตั้งครูให้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ	11	9.9
	(4) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ	15	13.5



ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในชั้น การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
9	บุคลากรหลักที่รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน คือ		
	(1) ผู้บริหารโรงเรียน	19	17.1
	(2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	53	47.7
	(3) คณะกรรมการพัฒนาครูอาจารย์	13	11.7
	(4) หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน	19	17.1
	(5) ครูอาจารย์ที่ไ้รับแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานพัฒนาครู	5	4.5
	(6) ไม่มีบุคลากรหลัก	2	1.8
10	ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ มีหน้าที่ประจำอย่างอื่นที่สำคัญ คือ		
	(1) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	62	55.8
	(2) หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน	25	22.6
	(3) ปฏิบัติการสอน	5	4.5
	(4) ไม่มีหน้าที่ประจำอย่างอื่น	2	1.8
	(5) อื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน	17	15.3
11	การคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ พิจารณาจากสิ่งใดเป็นสำคัญ		
	(1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้างาน	93	83.8
	(2) เป็นผู้มีความสมบัติเหมาะสม แม้ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร หรือหัวหน้างาน	16	14.4
	(3) อื่น ๆ ได้แก่ การเป็นผู้เสนอโครงการพัฒนาครู	1	0.9

ตารางที่ 8 แสดงค่า ความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในชั้น การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
12	โรงเรียนระบุคุณสมบัติเฉพาะของผู้รับผิดชอบงานพัฒนา ครูอาจารย์ (Job Specificity) หรือไม่ (1) ไม่ได้ระบุ	76	68.5
		35	31.5
13	โรงเรียนจัดให้มีคำบรรยายลักษณะงาน ของงานพัฒนา ครูอาจารย์หรือไม่ (1) ไม่มี	40	36.0
		71	64.0
14	ผู้บริหารช่วยให้ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์เข้าใจ บทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลายวิธี) (1) ให้คำแนะนำปรึกษา	96	86.5
		66	59.5
		97	87.4
		34	30.6
15	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานพัฒนา ครูอาจารย์แก่ผู้รับผิดชอบเพียงใด (1) ผู้รับผิดชอบ เสนอความเห็นให้ผู้บริหารตัดสินใจ	27	24.3
		82	73.9
		2	1.8

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิจัยเป็นคำอธิบายเป็น รายข้อ ดังนี้

ข้อ 7. การจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมาก ให้ความเห็นว่าได้จัดให้มีผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 83.8 และส่วนน้อยเห็นว่ายังไม่ได้จัด ให้มีผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 16.2

ข้อ 8. กรณีที่จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนดำเนินการ โดยให้ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างานรับผิดชอบโดยไม่ได้แต่งตั้งอย่างเป็นทางการเป็นส่วนมาก ร้อยละ 55.9 และที่ดำเนินการในเกณฑ์น้อย ได้แก่ การ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ ร้อยละ 13.5 แต่งตั้งให้ครูรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ร้อยละ 9.9 และจัดให้มีผู้รับผิดชอบโดยไม่ได้แต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ร้อยละ 4.5

ข้อ 9. บุคลากรหลักที่รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด ร้อยละ 47.7 รองลงไป ได้แก่ ผู้บริหาร และ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน ร้อยละ 17.1 เท่ากัน คณะกรรมการพัฒนาครูอาจารย์ ร้อยละ 11.7 ครูอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานพัฒนาครู ร้อยละ 4.5 และ เห็นว่า ยังไม่มีบุคลากรหลัก ร้อยละ 1.8

ข้อ 10. ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ มีหน้าที่ประจำอย่างอื่นที่สำคัญ คือ หน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารเป็นส่วนมาก ร้อยละ 55.8 นอกนั้นเป็นบุคลากรหน้าที่อื่นเป็นส่วน น้อย ได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน ร้อยละ 22.5 ผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 15.3 หน้าที่ปฏิบัติการสอน ร้อยละ 4.5 และไม่มีหน้าที่ประจำอย่างอื่น ร้อยละ 1.8

ข้อ 11. การคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ พิจารณาจากสิ่ง ที่ สำคัญ คือ การ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานเป็น ส่วนมาก ร้อยละ 83.8 พิจารณาจากการ เป็นผู้มีความสมบัติเหมาะสม แม้ไม่มีตำแหน่ง ทางบริหารหรือหัวหน้างานเป็นส่วนน้อย ร้อยละ 14.4 และอื่น ๆ คือการเป็นผู้เสนอ โครงการพัฒนาครู ร้อยละ 0.9

ข้อ 12. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ (Job specificity) ของผู้รับ
 ผิดชอบงานพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า โรงเรียนไม่ได้ระบุไว้ ร้อยละ
 68.5 และส่วนน้อยที่เห็นว่ามีภาระระบุคุณสมบัติเฉพาะ ร้อยละ 31.5

ข้อ 13. ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนได้จัดให้มีคำบรรยาย
 ลักษณะงานพัฒนาครูอาจารย์ ร้อยละ 64.0 และส่วนน้อยเห็นว่า ยังไม่ได้ระบุไว้
 ร้อยละ 36.0

ข้อ 14. ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า วิธีการที่ผู้บริหารช่วยให้ผู้รับผิดชอบ
 งานพัฒนาครูอาจารย์ เข้าใจบทบาทหน้าที่และกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การส่ง
 ไปประชุม หรือศึกษาคูณาน ร้อยละ 87.4 การให้คำแนะนำปรึกษา ร้อยละ 86.5
 และโดยจัดทำคำราและเอกสารให้ศึกษา ร้อยละ 59.5 ส่วนวิธีการที่ใช้น้อย ได้แก่
 การให้ผู้รับผิดชอบงานศึกษางานเอง ร้อยละ 30.6

ข้อ 15. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์
 แก่ผู้รับผิดชอบมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า เป็นลักษณะผู้บริหารและผู้
 รับผิดชอบหารือและตัดสินใจร่วมกัน ร้อยละ 73.9 และส่วนน้อยเห็นว่า เป็นรูปแบบ
 ผู้รับผิดชอบเสนอความเห็นให้ผู้บริหารตัดสินใจ ร้อยละ 24.3 และรูปแบบผู้รับผิดชอบ
 มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการอย่างเต็มที่ ร้อยละ 1.8

2.3 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในขั้นตอน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร	
		N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
16	โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของ ครูอาจารย์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา หรือไม่		
	(1) ไม่มี	34	30.6
	(2) มี	77	69.4
17	โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของ ครูอาจารย์โดยวิธีใด (โรงเรียนอาจดำเนินการหลายวิธี)		
	(1) การประชุม	86	77.5
	(2) การสัมมนา	33	29.7
	(3) แบบสำรวจ	44	39.6
	(4) การสังเกต	38	34.2
	(5) การสัมภาษณ์	29	26.1
18	โรงเรียนจัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่		
	(1) ไม่มี	35	31.5
	(2) มี	76	68.4
19	โรงเรียนวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ จากสิ่งใด (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลายวิธี)		
	(1) การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	79	71.2
	(2) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	82	73.9
	(3) การหาความแตกต่างระหว่างการประเมินการกับ มาตรฐานงานที่กำหนด	14	12.6
	(4) ผลการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู	55	49.5
	(5) ระบบข้อมูลของโรงเรียน	50	45.0
	(6) นโยบายของโรงเรียนและหน่วยเหนือ	36	32.4

ตารางที่ 9 แสดงค่า ความถี่และร้อยละ ของผู้บริหารแจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในขั้นตอน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
20	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ คือ (โรงเรียนอาจมีผู้ประเมินหลายบุคคล)		
	(1) ผู้บริหารโรงเรียน	98	88.3
	(2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	99	89.2
	(3) หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน	96	86.5
	(4) ครูวัดผล	14	12.6
	(5) ครูอาจารย์ในหมวดวิชาหรืองานเดียวกัน	18	16.2
	(6) ครูอาจารย์ประเมินตนเอง	21	18.9
	(7) หัวหน้าระดับชั้น ฝ่ายสารสนเทศ	3	2.7
21	โรงเรียนประเมินผลครูอาจารย์บ่อยเพียงใด		
	(1) ปีละ 1 ครั้ง	53	47.7
	(2) ปีละ 2-3 ครั้ง	37	33.3
	(3) ประเมินเป็นรายกิจกรรม และประเมินครั้งใหญ่ ปีละ 2-3 ครั้ง	21	18.9
22	โรงเรียนใช้แบบฟอร์มสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์อย่างไร		
	(1) ใช้แบบประเมิน แบบเดียวกันทุกคนทั้งโรงเรียน	46	41.4
	(2) ใช้แบบประเมินแยก เป็นสำหรับหัวหน้าหมวดและงาน และครูอาจารย์	21	18.9
	(3) ใช้แบบประเมินแยก เป็นสำหรับฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน	10	9.0
	(4) ใช้แบบประเมินแยกสำหรับหัวหน้าหมวด/งาน ครูฝ่าย ปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน	34	30.6

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหารแจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในขั้นตอน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
23	ระบบข้อมูลของโรงเรียนในปัจจุบัน เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์เพียงใด		
	(1) ไม่เป็นประโยชน์	1	0.9
	(2) เป็นประโยชน์บ้าง	23	20.7
	(3) เป็นประโยชน์ปานกลาง	31	27.9
	(4) เป็นประโยชน์มาก	56	50.5
24	ข้อมูลที่โรงเรียนนำมาใช้พิจารณากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู คือ (โรงเรียนอาจใช้ข้อมูลหลายชนิด)		
	(1) สถิติผลการเรียนการสอน	84	75.7
	(2) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานย่อย	60	54.1
	(3) บันทึกการสังเกตการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน	78	70.3
	(4) สถิติการเข้าสอน การสอนแทน	59	53.2
	(5) ข้อมูลจากฝ่ายปกครอง	53	47.7
	(6) ข้อมูลจากฝ่ายแนะแนว	32	28.8
25	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นของหน่วยงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย นโยบายทั้งปัจจุบันและอนาคต กำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ หรือไม่		
	(1) ไม่มี	33	29.7
	(2) มี	78	70.3

จากตารางที่ 9 ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ในเรื่องการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ เสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อ 16. ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาเป็นส่วนมาก ร้อยละ 69.4 และส่วนน้อย ร้อยละ 30.6 เห็นว่า ยังไม่ได้จัดให้มีการสำรวจ

ข้อ 17. วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการสำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากร้อยละ 77.5 เห็นว่าใช้วิธีการประชุม และส่วนน้อยเห็นว่า ใช้แบบสำรวจ ร้อยละ 39.6 การสังเกต ร้อยละ 34.2 การสัมมนา ร้อยละ 29.7 และการสัมภาษณ์ ร้อยละ 26.1

ข้อ 18. โรงเรียนจัดให้มีมาตรฐานงานของแต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนมาก ร้อยละ 68.4 และส่วนน้อยเห็นว่ายังไม่ได้จัด ร้อยละ 31.5

ข้อ 19. โรงเรียนวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์จากสิ่งใดนั้น ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า พิจารณาจาก ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.9 และการสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 71.2 และส่วนน้อยเห็นว่า สิ่งที่น่าสนใจพิจารณา คือ ผลการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู ร้อยละ 49.5 ระบบข้อมูลของโรงเรียน ร้อยละ 45.0 นโยบายของโรงเรียนและหน่วยเหนือ ร้อยละ 31.5 และตารางความแตกต่างระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานงานที่กำหนด ร้อยละ 12.6

ข้อ 20. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า ผู้มีบทบาทในการประเมิน คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 89.2 ผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 88.3 หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน ร้อยละ 86.5 มีผู้บริหารเป็นส่วนน้อยที่เห็นว่า ครูอาจารย์ประเมินตนเอง ร้อยละ 18.9 ครูอาจารย์ในหมวดวิชาหรืองานเดียวกัน ร้อยละ 16.2 ครูวัดผล ร้อยละ 12.6 และอื่น ๆ ได้แก่ หัวหน้าระดับและฝ่ายสารสนเทศ ร้อยละ 2.7

ข้อ 21. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์บ่อยเพียงใด ผู้บริหารจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 46.8 เห็นว่า โรงเรียนมีการประเมินปีละ 1 ครั้ง รองลงไปคือ ประเมินปีละ 2-3 ครั้ง ร้อยละ 33.3 และประเมินเป็นรายกิจกรรม และประเมินครั้งใหญ่ปีละ 2-3 ครั้ง ร้อยละ 18.9

ข้อ 22. การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ผู้บริหารจำนวนมากที่สุด เห็นว่า ใช้แบบประเมินแบบเดียวกันทั้งโรงเรียน ร้อยละ 40.5 นอกจากนี้ให้ความเห็นว่า ใช้แบบประเมินแยกสำหรับหัวหน้าหมวดและงาน ครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน ร้อยละ 30.6 ใช้แบบประเมินแยกสำหรับหัวหน้าหมวดและงาน และครูอาจารย์ ร้อยละ 18.9 และใช้แบบประเมินแยกสำหรับฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน ร้อยละ 9.0

ข้อ 23. ระบบข้อมูลของโรงเรียนในปัจจุบัน เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์เพียงใด พบว่า ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า ระบบข้อมูลเป็นประโยชน์มาก ร้อยละ 50.5 เห็นว่าเป็นประโยชน์ปานกลาง ร้อยละ 27.9 เป็นประโยชน์บ้าง ร้อยละ 20.7 และเห็นว่าไม่เป็นประโยชน์ ร้อยละ 0.9

ข้อ 24. ข้อมูลที่โรงเรียนนำมาใช้ในการพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหารส่วนมาก เห็นว่า ข้อมูลที่นำมาใช้ ได้แก่ สถิติผลการเรียนการสอน ร้อยละ 75.7 บันทึกการสังเกตการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 70.3 แบบรายงานผลการปฏิบัติงานย่อย ร้อยละ 54.1 สถิติการเข้าสอน การสอนแทน ร้อยละ 53.2 ผู้บริหารส่วนน้อยเห็นว่า ข้อมูลที่นำมาพิจารณาเป็นข้อมูลจากฝ่ายปกครอง ร้อยละ 47.7 และข้อมูลจากฝ่ายแนะแนว ร้อยละ 28.8 ตามลำดับ

ข้อ 25. การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และนโยบายทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์หรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน ร้อยละ 70.3 และส่วนน้อยเห็นว่า ยังไม่มีการวิเคราะห์ ร้อยละ 29.7

2.4 การวางแผนงานและดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตาม
กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
26	โรงเรียนกำหนดแผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์โดย		
	(1) กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	75	67.6
	(2) กำหนดเป็นโครงการก่อนดำเนินงาน	19	17.1
	(3) มีการพัฒนาครูอาจารย์ แต่ไม่ได้กำหนดเป็นโครงการ	24	21.6
	(4) ไม่ได้จัดให้มีการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ โดยโรงเรียนเอง	5	4.5
27	โครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดขึ้น มุ่งให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านใด (โรงเรียนอาจมีจุดมุ่งหมายหลายประการ)		
	(1) ความรู้	92	82.9
	(2) ทักษะ	81	73.0
	(3) ทิศนคติ	82	73.9
	(4) พฤติกรรม	82	73.9
	(5) อื่น ๆ ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม	2	1.8
28	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์โดยคำนึงถึงอะไรบ้าง (โรงเรียนอาจคำนึงถึงหลายด้าน)		
	(1) ความต้องการของฝ่ายบริหาร	49	44.1
	(2) สอดคล้องกับความต้องการอันจำเป็นของครู	65	58.6
	(3) การก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและ เทคโนโลยี	87	78.4

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตาม
กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
	(4) ความทัดเทียมกับโรงเรียนอื่น	31	27.9
	(5) ผู้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	81	73.0
	(6) ความน่าสนใจต่อการเรียนรู้	29	26.1
29.	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ให้แก่บุคลากรกลุ่มใด (โรงเรียนอาจจัดกิจกรรมแก่บุคลากรหลายกลุ่ม)		
	(1) ครูอาจารย์ร่วมกันทั้งโรงเรียน	92	82.9
	(2) ครูอาจารย์เป็นหมวดวิชาหรืองาน	56	50.5
	(3) กลุ่มครูอาจารย์ที่สมัครใจ	24	21.6
	(4) กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชาหรืองาน	34	30.6
	(5) ครูอาจารย์เป็นรายบุคคล	17	15.3
30	โรงเรียนได้สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคคลแก่หัวหน้างาน และครูอาจารย์โดย (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลายวิธี)		
	(1) จัดกิจกรรมที่ผู้รับพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรม	66	59.5
	(2) ให้รางวัลแก่ผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนาที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ฯลฯ	53	47.7
	(3) ให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถหลังผ่านกิจกรรมพัฒนา	54	48.6
	(4) จัดให้มีโครงการประกวดครูดีเด่น	47	42.3
	(5) ไม่มีการสร้างแรงจูงใจ	4	3.6



ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหารแจกแจงตามกิจกรรม
ดำเนินงานในชั้น การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร	
		N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
31	โรงเรียนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาครู อาจารย์ก่อนจัดกิจกรรมเป็นเวลาเท่าใด		
	(1) น้อยกว่า 1 สัปดาห์	12	10.8
	(2) 1-2 สัปดาห์	36	32.4
	(3) 3 สัปดาห์ ถึง 1 เดือน	26	23.4
	(4) มากกว่า 1 เดือนขึ้นไป	36	32.4
32	โรงเรียนเลือกวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์โดย พิจารณาจาก (โรงเรียนอาจพิจารณาจากหลายกรณี)		
	(1) เป็นผู้ที่สถานศึกษาอื่น ๆ เชิญ	15	13.6
	(2) เป็นผู้รับนิชอบและชำนาญงานด้านนั้น ๆ	86	77.5
	(3) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	89	80.2
	(4) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	73	65.8

จากตารางที่ 10 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เรื่องการวางแผน
และดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์ เสนอเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 26. การกำหนดแผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน
ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน ร้อยละ 67.6 ส่วนน้อยที่เห็นว่ามี การดำเนินงานโดย กำหนดเป็น
โครงการก่อนดำเนินการ ร้อยละ 17.1 มีการพัฒนาครูอาจารย์แต่ไม่ได้กำหนดเป็น
โครงการ ร้อยละ 21.6 และเห็นว่ายังไม่ได้จัดให้มีการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ
โดยโรงเรียนเอง ร้อยละ 4.5

ข้อ 27. โครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่จัดขึ้น ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรม ร้อยละ 82.9, 73.0 และ 73.9 ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาทำนองอื่น ๆ มีผู้บริหารส่วนน้อยเท่านั้นที่ให้ความเห็นว่า มีการมุ่งการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม ร้อยละ 1.8

ข้อ 28. องค์กรประกอบที่โรงเรียนคำนึงถึงในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนคำนึงถึง การก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี ร้อยละ 78.4 การที่ผู้บริหารพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.0 และความสอดคล้องกับความต้องการอันจำเป็นของครู ร้อยละ 58.6 องค์กรประกอบที่บริหารส่วนน้อยเห็นว่าโรงเรียนคำนึงถึง ใ้แก่ ความทัดเทียมกับโรงเรียนอื่น ร้อยละ 27.9 และความน่าสนใจต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 26.1

ข้อ 29. ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่ามีการจัดกิจกรรมในลักษณะ จัดให้ครูอาจารย์ร่วมกันทั้งโรงเรียน ร้อยละ 82.9 จัดเป็นหมวดวิชาหรืองาน ร้อยละ 50.5 ลักษณะที่ผู้บริหารเป็นส่วนน้อยให้ความเห็น ใ้แก่ จัดให้กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชาหรืองาน ร้อยละ 30.6 จัดให้กลุ่มอาจารย์ที่สมัครใจ ร้อยละ 21.6 และจัดให้ครูอาจารย์เป็นรายบุคคล

ข้อ 30. โรงเรียนได้สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคคลแก่หัวหน้างานและครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า โรงเรียนใช้วิธีจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรม ร้อยละ 59.5 และส่วนน้อยที่เห็นว่า ใช้วิธีให้โอกาสใช้ความรู้ความสามารถหลังผ่านกิจกรรมพัฒนา ร้อยละ 48.6 การให้รางวัลแก่ผู้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ร้อยละ 47.7 การจัดให้มีโครงการประกวดครูดีเด่น ร้อยละ 42.3 และที่เห็นว่า ยังไม่มีการสร้างแรงจูงใจ ร้อยละ 3.6

ข้อ 31. การจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาครูอาจารย์ ก่อนจัดกิจกรรม ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดเห็นว่า มีการประชาสัมพันธ์ก่อนจัดกิจกรรมเป็น

เวลามากกว่า 1 เดือนขึ้นไป และก่อนจัดกิจกรรมระยะ 1-2 สัปดาห์ ร้อยละ 32.4 เท่ากัน และก่อนจัดกิจกรรม 3 สัปดาห์ ถึง 1 เดือน ร้อยละ 23.4 และประชาสัมพันธ์ ก่อนจัดกิจกรรมน้อยกว่า 1 สัปดาห์ ร้อยละ 10.8

ข้อ 32. การเลือกวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ ผู้บริหารส่วนมาก เห็นว่า โรงเรียนพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80.2 การเป็นผู้รับผิดชอบและ ชำนาญงาน ร้อยละ 77.5 การเป็นผู้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ร้อยละ 65.8 และผู้บริหารส่วนน้อย ร้อยละ 13.6 เห็นว่าพิจารณาจาก การเป็นผู้ที่สถานศึกษาอื่น ๆ เชิญ

2.5 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล, ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่า ความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตาม กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
33	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลโครงการพัฒนาครู อาจารย์เมื่อใด (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลาย กรณี)		
	(1) ก่อนอนุมัติโครงการ	11	9.9
	(2) ระหว่างดำเนินโครงการ	20	18.0
	(3) เมื่อสิ้นสุดโครงการ	76	68.5
	(4) หลังเสร็จสิ้นโครงการโดยการติดตามผล	69	62.2



ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตาม
กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การประเมินผลการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
34	โรงเรียนประเมินความรู้ ความก้าวหน้าของผู้ร่วม กิจกรรมพัฒนาขณะร่วมกิจกรรมโดยวิธีใด (โรงเรียน อาจประเมินได้หลายวิธี)		
	(1) การทดสอบ	19	17.1
	(2) การมอบงานให้ปฏิบัติ	80	72.1
	(3) ใช้แบบสอบถาม	43	38.7
	(4) การสังเกตการร่วมกิจกรรม	85	76.6
	(5) สอบถามความคิดเห็นของวิทยากร	12	10.8
	(6) อื่น ๆ ได้แก่ ไม่มีการประเมิน	7	6.3
35	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ พัฒนาครูอาจารย์ ในด้านใดบ้าง		
	(1) เนื้อหาสาระ	83	74.8
	(2) วิทยากร	55	49.5
	(3) สถานที่จัดกิจกรรม	45	40.5
	(4) ระยะเวลาดำเนินงาน	53	47.7
	(5) การบริหารเอกสาร วัสดุและอุปกรณ์	60	54.1
	(6) การบริการอาหาร เครื่องดื่ม	35	31.5
	(7) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ	48	43.2
(8) ผลที่ได้จากการร่วมกิจกรรม	86	77.5	

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหารแจกแจงตาม
กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
36	โรงเรียนสร้างเครื่องมือประเมินผลโครงการพัฒนา ครูอาจารย์เมื่อใด		
	(1) พร้อมกับการกำหนดโครงการ	31	27.9
	(2) ก่อนดำเนินโครงการ	33	29.7
	(3) ระหว่างดำเนินโครงการ	28	25.2
	(4) หลังดำเนินโครงการ	19	17.1
37	โรงเรียนติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาโดย วิธีใด (โรงเรียนอาจดำเนินการได้หลายวิธี)		
	(1) การสังเกตการปฏิบัติงาน	100	90.1
	(2) การสัมภาษณ์หัวหน้างานของผู้ผ่านกิจกรรม	45	40.5
	(3) การสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ผ่านกิจกรรม	23	20.7
	(4) การรายงานของหัวหน้างาน	59	53.2
	(5) ให้ผู้ผ่านกิจกรรมกรอกแบบสำรวจพฤติกรรมกา รปฏิบัติงาน	20	18.0
	(6) การประชุมหัวหน้างาน	42	37.8
	(7) อื่น ๆ ได้แก่ ไม่มีการติดตามผล	6	5.4
38	โรงเรียนติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาแล้วใน ระยะเวลาเท่าใดนับจากการรับการพัฒนา		
	(1) 1-2 เดือน	46	41.1
	(2) 3-4 เดือน	7	6.3
	(3) 5-6 เดือน	19	17.1
	(4) 1 ปี	28	25.2
	(5) ไม่แน่นอน	10	9.0

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตาม
กิจกรรมดำเนินงานในชั้น การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	จำนวนผู้บริหาร N = 111	
		ความถี่	ร้อยละ
39	โรงเรียนจัดให้มีการสรุปผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ ในแต่ละปีการศึกษา หรือไม่		
	(1) ไม่จัด	44	39.6
	(2) จัด	67	60.3
40	การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ครอบคลุมถึง ด้านใดบ้าง		
	(1) การเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา	49	44.1
	(2) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการพัฒนา	76	68.46
	(3) ผลลัพธ์ของการพัฒนา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้รับการพัฒนา และประโยชน์ที่ โรงเรียนได้รับ	63	56.7

จากตารางที่ 11 ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เรื่องการประเมิน
ผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ เสนอเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 33. โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์เมื่อใด
บ้างนั้น ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า มีการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ ร้อยละ
68.5 และหลังเสร็จสิ้นโครงการโดยการติดตามผล ร้อยละ 62.2 ผู้บริหารส่วน
น้อยที่เห็นว่า มีการประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ ร้อยละ 18.0 และประเมิน
ก่อนอนุมัติโครงการ ร้อยละ 9.9

ข้อ 34. วิธีการที่โรงเรียนใช้ประเมินความรู้ความก้าวหน้าของผู้ร่วมกิจกรรม
พัฒนาขณะร่วมกิจกรรม ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า วิธีการที่โรงเรียนใช้คือ การสังเกต

การร่วมกิจกรรม ร้อยละ 76.6 และวิธีมอบงานให้ปฏิบัติ ร้อยละ 72.1 ส่วนน้อย
 ของผู้บริหารที่เห็นว่าใช้วิธีอื่น ๆ ได้แก่ แบบสอบถาม ร้อยละ 38.7 การทดสอบ
 ร้อยละ 17.1 การสอบถามความคิดเห็นของวิทยากร ร้อยละ 10.8 และเห็นว่ายังไม่
 มีการประเมิน ร้อยละ 6.3

ข้อ 35. การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ต่าง
 ทั่ว ๆ ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนมีการประเมินด้าน ผลที่ได้รับจาก
 การร่วมกิจกรรม ร้อยละ 77.5 ด้านเนื้อหาสาระ ร้อยละ 74.8 และการบริการ
 เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ ร้อยละ 54.1 ด้านที่บริหารส่วนน้อยให้ความเห็นว่ามีการ
 ประเมิน ได้แก่ ด้านวิทยากร ร้อยละ 49.5 ระยะเวลาดำเนินงาน ร้อยละ 47.7
 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ร้อยละ 43.2 สถานที่ใช้จัดกิจกรรม ร้อยละ 40.5
 และด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 31.5

ข้อ 36. โรงเรียนได้สร้างเครื่องมือประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์
 เมื่อใดนั้น ผู้บริหารในเกณฑ์น้อยให้ความเห็นว่า สร้างเครื่องมือประเมินก่อนดำเนินงาน
 โครงการ ร้อยละ 29.7 สร้างพร้อมกับกำหนดโครงการ ร้อยละ 27.9 สร้างระหว่าง
 ดำเนินงานตามโครงการ ร้อยละ 25.2 และสร้างหลังจากดำเนินโครงการ ร้อยละ
 17.1

ข้อ 37. วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรม
 พัฒนา ผู้บริหารส่วนมากให้ความเห็นว่า โรงเรียนใช้วิธี สังเกตการปฏิบัติงาน ร้อยละ
 90.1 และวิธีรายงานของหัวหน้างาน ร้อยละ 53.2 ผู้บริหารส่วนน้อยเห็นว่าใช้วิธี
 ติดตามผลโดย การสัมภาษณ์หัวหน้างานของผู้ผ่านกิจกรรม ร้อยละ 40.5 การประชุม
 หัวหน้างาน ร้อยละ 27.0 การให้ผู้ผ่านกิจกรรมกรอกแบบสำรวจพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน
 ร้อยละ 18.0 และเห็นว่า ยังไม่มีการติดตามผล ร้อยละ 5.4

ข้อ 38. โรงเรียนดำเนินการติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมที่ผ่าน
 กิจกรรมพัฒนาแล้วในระยะเวลาหลังจากรับการพัฒนา ผู้บริหารในเกณฑ์น้อยให้ความเห็น
 ว่าเป็นการติดตามผลในระยะเวลาหลังจากผ่านกิจกรรม 1-2 เดือน ร้อยละ 41.1

ระยะ 1 ปี หลังกิจกรรม ร้อยละ 25.2 ระยะ 5-6 เดือน หลังผ่านกิจกรรม ร้อยละ 17.1 ระยะ 4-4 เดือน ร้อยละ 6.3 และเห็นว่าติดตามผลโดยมีระยะเวลาไม่แน่นอน ร้อยละ 9.0

ข้อ 39. การจัดให้มีการสรุปผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ในแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.3 และส่วนน้อยเห็นว่ายังไม่มีการสรุปผล ร้อยละ 39.6

ข้อ 40. การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ครอบคลุมถึงด้านใดบ้าง นั้น ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่า การประเมินผลครอบคลุมด้าน ประสิทธิภาพของการดำเนินการพัฒนา ร้อยละ 68.4 และผลลัพธ์ของการพัฒนา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการพัฒนา และประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับ ร้อยละ 56.7 และผู้บริหารส่วนน้อยเห็นว่า การประเมินครอบคลุมด้าน การเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา ร้อยละ 44.1

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัธยัมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่า
คะแนนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ ตามความเห็นของผู้บริหาร

ข้อ	ปัญหา	ผู้บริหาร N = 111	
		\bar{X}	S.D.
1	วัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาครูอาจารย์	2.46	1.09
2	รูปแบบและการวางแผนในการพัฒนาครูอาจารย์	2.68	1.03
3	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูอาจารย์	2.78	1.32
4	ความจำกัดด้านงบประมาณ	3.09	1.45
5	ครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา	2.77	1.23
6	การจัดระบบข้อมูลของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	2.83	0.96
7	รูปแบบและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.66	1.07
8	วิธีการที่ใช้สำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์	2.51	1.13
9	ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ	2.73	1.22
10	การบริการด้านเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ในการจัดกิจกรรม	2.26	1.06
11	การประสานงานของคณะทำงานในการจัดโครงการและกิจกรรมการพัฒนา	2.36	1.04
12	การติดตามผลและประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาครูอาจารย์	2.58	1.10

จากตารางที่ 12 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู
อาจารย์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร มีดังนี้

ในการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความเห็นว่า
การดำเนินงานที่เป็นปัญหาในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก ได้แก่ ความจำกัดด้าน
งบประมาณ ($\bar{X} = 3.09$) ปัญหาการจัดระบบข้อมูลของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการ
วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.83$) ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ
สามารถในการพัฒนาครูอาจารย์ ($\bar{X} = 2.78$) ปัญหาครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญและ
กระตือรือร้นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.77$) ปัญหาการขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ
($\bar{X} = 2.73$) ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบและการวางแผนในการพัฒนาครูอาจารย์
($\bar{X} = 2.68$) ปัญหาด้านรูปแบบและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นประโยชน์
ต่อการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.66$) ปัญหาด้านการติดตามผลและ
ประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาครูอาจารย์ ($\bar{X} = 2.58$) และปัญหาเกี่ยวกับ
วิธีการที่ใช้สำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์ ($\bar{X} = 2.51$)

การดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับน้อย ได้แก่
ปัญหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาครูอาจารย์ ($\bar{X} = 2.46$) ปัญหา
การประสานงานของคณะทำงานในการจัดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนา ($\bar{X} =$
2.36) และปัญหาเกี่ยวกับการบริการด้านเอกสาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่จัดกิจกรรม
($\bar{X} = 2.26$)

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน
ดังนี้

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ของความเห็น
1. เขตการศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน เช่น วิทยุ จัดสัมมนาผู้บริหาร เผยแพร่เอกสาร เพื่อพัฒนาครูอาจารย์ การนิเทศการบริหารงาน	3
2. ควรแต่งตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการให้รับผิดชอบดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์	1
3. ควรจัดพัฒนาครูทุกด้าน ทุกรูปแบบทุกหมวดวิชา/งาน อย่างสม่ำเสมอ	2
4. ควรจัดวิทยากรที่มีความสามารถสูง น่าเชื่อถือศรัทธา เพราะครูเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	2
5. ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานให้มากกว่าที่เป็นอยู่	1
6. ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	2
7. ควรจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่	2
8. ควรมีการร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงกัน ในการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย	1
9. ควรใช้วิธีการลงโทษในกรณีที่สมควร และลดเมตตาธรรม	2
10. ควรติดตามผลการพัฒนาครูอย่างจริงจัง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3

2. แบบสำรวจเอกสาร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์
ในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ

ตอนที่ 2 ปริมาณงานและงบประมาณในการพัฒนาครูอาจารย์

ตอนที่ 1 การวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ

เสนอข้อมูล ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับการ
วางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ N=24

ข้อ	การดำเนินงาน	ไม่มี		มี	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1	ในเอกสารแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน มี โครงการพัฒนาครูอาจารย์หรือไม่	3	12.50	21	81.50
2	การเตรียมดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครู อาจารย์ มีการจัดทำตารางการปฏิบัติงานตาม แผน ระบุวันเวลา กิจกรรมย่อย ผู้รับผิดชอบ รายกิจกรรม ฯลฯ หรือไม่	15	62.50	9	37.50
3	การเตรียมดำเนินงานโครงการพัฒนาครู มี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนด บทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน	5	20.83	19	79.16
4	การจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ มีการจัดทำ ตารางกำหนดการจัดกิจกรรม ระบุ วัน เวลา หัวข้อกิจกรรม วิทยากร เพื่อแจกแก่ครูผู้เข้า รับการพัฒนา	5	20.83	19	79.16

จากตารางที่ 13 อธิบายข้อค้นพบเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อ 1. ในเอกสารแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน มีโครงการพัฒนาครูอาจารย์เป็นส่วนมาก ร้อยละ 87.50 ของโรงเรียนทั้งหมด

ข้อ 2. การเตรียมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ มีการจัดทำรายละเอียดเป็นตารางปฏิบัติงานตามแผน (ระบุ วัน เวลา กิจกรรมย่อย ผู้รับผิดชอบ รายการกิจกรรม ฯลฯ) โรงเรียนที่จัดทำมีเป็นส่วนน้อย ร้อยละ 37.50

ข้อ 3. การเตรียมดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนส่วนมากได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน ร้อยละ 79.16

ข้อ 4. การจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนได้จัดทำตารางกำหนดการจัดกิจกรรมเพื่อแจกแก่ครูผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นส่วนมาก ร้อยละ 79.16

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	การดำเนินงาน	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
5	ลักษณะการระบุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโครงการ		
(1)	กำหนดในลักษณะที่กว้าง เช่น เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ปรับปรุงทัศนคติ	22	91.66
(2)	กำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4	16.66
(3)	มีมาตรฐานหรือ เกณฑ์วัดผล เชิงปริมาณ	3	12.50
(4)	มีมาตรฐานหรือ เกณฑ์วัดผล เชิงคุณภาพ	1	4.16

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะ
การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	การดำเนินงาน	ความถี่ (N= 24)	ร้อยละ
6	ลักษณะของโครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียน จัดขึ้น		
(1)	ระยะสั้น จัดในวันทำงาน	14	58.33
(2)	ระยะสั้น จัดในวันหยุด	8	33.33
(3)	จัดในช่วงหนึ่งของสัปดาห์ ต่อเนื่องกัน 1-2 เดือน	1	4.16
(4)	จัดในช่วงหนึ่งของเดือน ต่อเนื่องกัน 2 ภาค เรียน	1	4.16
(5)	อื่น ๆ ได้แก่ จัดคาบเกี่ยวในวันทำงานและ วันหยุด 1-3 วันหรือระหว่างปีภาคเรียน	3	12.50
7	สถานที่ที่โรงเรียนใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู อาจารย์		
(1)	ในโรงเรียน	23	95.83
(2)	โรงเรียนอื่น	4	16.66
(3)	สถานที่อื่น ๆ ได้แก่ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และพักผ่อนหลังเสร็จ สิ้นกิจกรรมภาควิชาการ	6	25.00

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะ
การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	การดำเนินงาน	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
8	ประเภทของวิทยากรที่โรงเรียนเชิญมาให้ความรู้ ในกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์		
(1)	ศึกษานิเทศก์	15	62.50
(2)	ผู้บริหารโรงเรียน	12	50.00
(3)	อาจารย์จากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย	9	37.50
(4)	ผู้บริหารระดับกรม กระทรวง	10	41.66
(5)	ผู้เชี่ยวชาญจากกรม หน่วยงานทางการศึกษา	16	66.66
(6)	ครูอาจารย์	5	20.83
9	แหล่งเงินที่โรงเรียนนำมาใช้สนับสนุนโครงการพัฒนา ครูอาจารย์		
(1)	เงินบำรุงการศึกษา	18	75.00
(2)	เงินจากสมาคมผู้ปกครอง และครู	12	50.00
(3)	เงินบริจาคจากกองทุนสวัสดิการครูของโรงเรียน	4	16.66
(4)	เงินบริจาคจากสหกรณ์ร้านค้าของโรงเรียน	5	20.83
(5)	เงินอื่น ๆ ได้แก่ เงินบริจาคจากสมาคมศิษย์ เก่า และเงินพิเศษที่โรงเรียนจัดหามาได้	5	20.83

จากตารางที่ 14 อธิบายผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ เป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 5. ลักษณะการระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ โรงเรียนส่วนมาก ร้อยละ 91.66 กำหนดวัตถุประสงค์ในลักษณะที่กว้าง และส่วนน้อยที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ร้อยละ 16.66 มีมาตรฐานหรือเกณฑ์วัดผลเชิงปริมาณ ร้อยละ 12.50 และมีมาตรฐานหรือเกณฑ์วัดผลเชิงคุณภาพเพียงร้อยละ 4.16

ข้อ 6. ลักษณะของโครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดขึ้น โรงเรียนส่วนมากจัดเป็นโครงการระยะสั้น ในวันทำงาน ร้อยละ 58.33 นอกนั้นมีการจัดเป็นส่วนน้อย ได้แก่ จัดระยะสั้น ในวันหยุด ร้อยละ 33.33 จัดเป็นช่วงหนึ่งของสัปดาห์ ต่อเนื่องกัน 1-2 เดือน ร้อยละ 4.16 จัดเป็นช่วงหนึ่งของเดือน ต่อเนื่องกัน 2 ภาคเรียน ร้อยละ 4.16 และจัดในลักษณะอื่น ๆ เช่น จัดคาบเกี่ยวในวันทำงานและวันหยุด หรือระหว่างปิดภาคเรียน ร้อยละ 12.50

ข้อ 7. สถานที่ที่โรงเรียนใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ พบว่าส่วนมากจัดในโรงเรียน ร้อยละ 95.83 จัดที่โรงเรียนอื่น ร้อยละ 16.66 และจัดในสถานสถานที่อื่น ๆ เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และพักผ่อนหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมภาควิชาการ) ร้อยละ 25.00

ข้อ 8. ประเภทของวิทยากรที่โรงเรียนเชิญมาให้ความรู้ในกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ส่วนมาก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากกรม กระทรวง ร้อยละ 66.66 ศึกษานิเทศก์ ร้อยละ 62.50 และผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 50.00 ส่วนวิทยากรที่เชิญมาเป็นส่วนน้อย ได้แก่ ผู้บริหารระดับกรม กระทรวง ร้อยละ 41.66 อาจารย์จากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ร้อยละ 37.50 และครูอาจารย์ ร้อยละ 20.83

ข้อ 9. แหล่งเงินที่โรงเรียนนำมาใช้สนับสนุนโครงการพัฒนาครูอาจารย์ส่วนมากคือ เงินบำรุงการศึกษา ร้อยละ 75.00 และเงินจากสมาคมผู้ปกครองและครู ร้อยละ 50.00 เงินจากแหล่งอื่น นำมาเป็นส่วนน้อย ได้แก่ เงินบริจาคจากกองทุนสวัสดิการครู ร้อยละ 16.66 เงินจากสหกรณ์ร้านค้าของโรงเรียน ร้อยละ 20.83 และอื่น ๆ เช่น จากสมาคมศิษย์เก่า หรือเงินพิเศษที่โรงเรียนหามาได้ ร้อยละ 20.83

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนที่จัดหัวข้อกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ด้านต่าง ๆ (โรงเรียนหนึ่ง ๆ อาจมีการจัดกิจกรรมพัฒนาหลายหัวข้อ)

ข้อ	การจัดหัวข้อกิจกรรม	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
10	ด้านการสอน		
(1)	การสอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	23	95.83
(2)	การสอนซ่อมเสริม	15	62.50
(3)	การวัดผลและประเมินผลการเรียน	21	87.50
(4)	จุดมุ่งหมายทางการศึกษา	10	41.66
(5)	เทคโนโลยีทางการศึกษา	11	45.83
(6)	นวัตกรรมทางการศึกษา	10	41.66
(7)	การจัดกิจกรรมนักเรียน	14	58.33
(8)	การพานักเรียนไปฝึกอาชีพนอกโรงเรียน	7	29.16
11	ด้านการบริหาร		
(1)	ภาวะผู้นำ	11	45.83
(2)	การวางแผน	16	66.66
(3)	การประสานงาน	9	37.50
(4)	มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	12	50.00
(5)	การจูงใจให้คนทำงาน	9	37.50
(6)	การควบคุมงาน	7	27.16
(7)	หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา	11	45.83
(8)	การจัดระบบข้อมูล	12	50.00
(9)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	13	54.16

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของโรงเรียนที่จัดหัวข้อกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ด้านต่าง ๆ (โรงเรียนหนึ่ง ๆ อาจมีการจัดกิจกรรมพัฒนาหลายหัวข้อ)

ข้อ	การจัดหัวข้อกิจกรรม	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
12	ด้านอื่น ๆ		
(1)	บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา	17	70.83
(2)	บทบาทหน้าที่ของครู	19	79.16
(3)	วินัยข้าราชการครู	14	58.33
(4)	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	17	70.83
(5)	การส่งเสริมการศึกษาคนคว่ำด้วยตนเองของนักเรียน	7	29.16

จากตารางที่ 15 ผลการวิจัยเกี่ยวกับหัวข้อกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดขึ้น อธิบายเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 10. การพัฒนาครูด้านการสอน หัวข้อกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเป็นส่วนมาก ได้แก่ การสอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ร้อยละ 95.83 การวัดผลและประเมินผลการเรียน ร้อยละ 87.50 การสอนซ่อมเสริม ร้อยละ 62.50 และการจัดกิจกรรมนักเรียน ร้อยละ 58.33 ส่วนด้านที่โรงเรียนจัดเป็นส่วนน้อย ได้แก่ เทคโนโลยีทางการศึกษา ร้อยละ 45.83 จุดมุ่งหมายทางการศึกษา และนวัตกรรมทางการศึกษา ร้อยละ 41.66 เท่ากัน และการพานักเรียนไปฝึกงานอาชีพนอกโรงเรียน ร้อยละ 29.16

ข้อ 11. ด้านการบริหาร โรงเรียนส่วนมากจัดกิจกรรมพัฒนาเกี่ยวกับการวางแผน ร้อยละ 66.66 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 54.16 มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และการจัดระบบข้อมูล ร้อยละ 50.00 เท่ากัน หัวข้อกิจกรรมด้านนี้ที่จัดเป็นส่วนน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ร้อยละ 45.83 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 45.83 การประสานงาน และการจูงใจให้คนทำงาน ร้อยละ 37.50 เท่ากัน และการควบคุมงาน ร้อยละ 27.16

ข้อ 12. หัวข้อกิจกรรมพัฒนาครูท่านอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดส่วนมากได้แก่ บทบาทหน้าที่ของครู ร้อยละ 79.16 บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ 70.83 เท่ากัน วินัยข้าราชการครู ร้อยละ 58.33 และการส่งเสริมการศึกษาคนคว่ำด้วยตนเอง ร้อยละ 29.16

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของโรงเรียนเกี่ยวกับการวางแผน วัตถุประสงค์และประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	การวางแผนประเมินผลโครงการ	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
13	วิธีการที่ใช้ประเมินผล ที่ระบุในโครงการพัฒนาครูอาจารย์ (โรงเรียนหนึ่ง ๆ อาจใช้ระบุวิธีประเมินได้หลายวิธี)		
	(1) การทดสอบ	6	25.00
	(2) ใช้แบบสอบถาม	17	70.83
	(3) การมอบงานใหม่ปฏิบัติ	14	58.33
	(4) การสังเกตการร่วมกิจกรรม	18	75.00
	(5) การติดตามผลการปฏิบัติงาน	16	66.66
14	การระบุเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูอาจารย์		
	(1) ไม่มี	14	58.33
	(2) มี	10	41.67

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของโรงเรียนเกี่ยวกับการวางแผน
วัดผลประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	การวางแผนประเมินผลโครงการ	ความถี่ (N = 24)	ร้อยละ
15	กรณีที่มีเกณฑ์วัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เกณฑ์นั้นเกี่ยวกับด้านใด (โรงเรียนหนึ่ง ๆ อาจใช้ เกณฑ์การวัดหลายด้าน)		
(1)	เกณฑ์เกี่ยวกับเวลาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าร่วม กิจกรรม	5	20.83
(2)	เกณฑ์เกี่ยวกับผลการทดสอบหรือการปฏิบัติงาน ในระหว่างร่วมกิจกรรมพัฒนาที่ถือว่าน่าพอใจ	6	25.00
(3)	เกณฑ์กำหนดผลต่างระหว่างการทดสอบก่อนและ หลังกิจกรรมพัฒนา ที่ถือว่าน่าพอใจ	4	16.66
(4)	เกณฑ์การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ กำหนดระดับของความรู้ ทักษะจากการพัฒนาที่ ผู้ผ่านกิจกรรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1	4.16

จากตารางที่ 16 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนวัดผลประเมินผล
โครงการพัฒนาครูอาจารย์ เสนอเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 13. วิธีการที่ใช้ประเมินผลที่โรงเรียนระบุไว้ในโครงการพัฒนาครูอาจารย์
ส่วนมาก ได้แก่ วิธีสังเกตการร่วมกิจกรรม ร้อยละ 75.00 ใช้แบบสอบถาม ร้อยละ
70.83 ใช้วิธีติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านกิจกรรมพัฒนา ร้อยละ 66.66 และ
การมอบงานให้ปฏิบัติ ร้อยละ 58.33 วิธีการที่โรงเรียนใช้น้อย คือ การทดสอบ ร้อยละ
25.00

ข้อ 14. การระบุเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนไม่ได้ระบุเกณฑ์เป็นส่วนมาก ร้อยละ 58.33

ข้อ 15. กรณีที่มีการระบุเกณฑ์สำหรับวัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครู เกณฑ์นั้น ได้แก่ เกณฑ์ผลการทดสอบหรือการปฏิบัติงานในระหว่างร่วมกิจกรรมพัฒนาที่ถือว่าน่าพอใจ ร้อยละ 25.00 เกณฑ์เกี่ยวกับเวลาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 20.83 เกณฑ์กำหนดผลต่างระหว่างการทดสอบก่อนและหลังกิจกรรมพัฒนาที่ถือว่าน่าพอใจ ร้อยละ 16.66 และเกณฑ์การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ กำหนดระดับของความรู้ ทักษะจากการพัฒนาที่ผู้ผ่านกิจกรรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.16

ตอนที่ 2 ปริมาณงานและงบประมาณในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอข้อมูล ดังตารางที่ 17



ตารางที่ 17 แสดงจำนวนครูอาจารย์ที่รับการพัฒนา ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527 (ข้อมูล 24 โรงเรียน)

ที่	รายการ	จำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนา								
		ปีการศึกษา 2525		ปีการศึกษา 2526		ปีการศึกษา 2527				
		จำนวน เต็ม	จำนวน ความ เต็ม	จำนวน เต็ม	จำนวน ความ เต็ม	จำนวน เต็ม	จำนวน ความ เต็ม			
1	โครงการพัฒนาครูอาจารย์ ที่โรงเรียนจตุร	2,770	2,470	89.16	2,852	2,607	91.40	2,897	2,746	94.78
2	โครงการพัฒนาครูอาจารย์ จัดโดยหน่วยงานภายนอก โรงเรียน	2,770	1,018	36.75	2,852	1,193	41.83	2,897	1,241	42.83



จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยเกี่ยวกับ จำนวนครูอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา
ในระหว่างปีการศึกษา 2525-2527 พบว่า ในแต่ละปีการศึกษา ครูอาจารย์ใน
โรงเรียนได้รับการพัฒนาจากโครงการพัฒนาครูที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นจำนวนมากกว่าครู
ที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน กล่าวคือ ในปี
การศึกษา 2525 2526 และ 2527 มีจำนวนครูอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการ
ของโรงเรียน ร้อยละ 89.16 91.40 และ 94.20 ตามลำดับ ในขณะที่ได้รับพัฒนา
จากโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ร้อยละ 36.75 41.83 และร้อยละ
42.57 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527 ปีการศึกษาหลัง ๆ ของ
ช่วงนี้ ครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นจำนวนมากขึ้นกว่าปีการศึกษาต้น ๆ ของช่วงนี้
ทั้งการพัฒนาจากโครงการของโรงเรียนและโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน
แสดงถึงแนวโน้มในอนาคตว่า โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาภายนอกโรงเรียน
สามารถจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ได้เป็นจำนวนมากขึ้น และเพียงพอกับความจำเป็น
มากขึ้น

ตารางที่ 18 ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปีการศึกษา ที่โรงเรียนใช้ในการดำเนินงาน
การพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2527

ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปี (บาท) (24 โรงเรียน)	ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปี(บาท) ต่อโรงเรียน	\bar{X}
930	38.75	24.29

จากตารางนี้ จะเห็นว่า ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ยต่อปีการศึกษา ที่โรงเรียน
ใช้ดำเนินการพัฒนาครูอาจารย์ภายในโรงเรียน เฉลี่ยโรงเรียนละ 38.75 บาท

ตารางที่ 19 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดดำเนินการ จำนวนครั้งที่จัด และจำนวนครูที่
ได้รับการพัฒนา ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527 (ข้อมูล 24 โรงเรียน)

ประเภทกิจกรรม	ปีการศึกษา 2525			ปีการศึกษา 2526			ปีการศึกษา 2527					
	จำนวน ครั้ง	\bar{X}	S.D.	จำนวนครู (คน)	จำนวน ครั้ง	\bar{X}	S.D.	จำนวนครู (คน)	จำนวน ครั้ง	\bar{X}	S.D.	จำนวนครู (คน)
การประชุมอบรม	20	0.83	0.62	1,816	21	0.87	0.88	1,768	26	1.08	1.38	1,847
การประชุมปฏิบัติการ	22	0.91	1.78	1,544	24	1.00	1.77	1,644	27	1.12	1.78	1,711
การศึกษาดูงาน	15	0.62	0.56	740	13	0.54	0.57	654	19	0.79	0.70	729
การปฐมนิเทศครูใหม่	19	0.79	0.40	87	21	0.87	0.33	84	18	0.75	0.59	65
การบรรยาย	20	0.83	1.58	921	25	1.04	1.67	1,055	19	0.79	1.52	1,082
การอภิปราย	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.08	0.27	223

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ประเภทของกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ที่โรงเรียนจัด จำนวนครั้งที่จัด และจำนวนครูอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา ระหว่างปี การศึกษา 2525-2527 เมื่อพิจารณาข้อมูลจากตารางในแนวดิ่ง หรือปริมาณการจัด กิจกรรมพัฒนาครูประเภทต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

ปีการศึกษา 2525 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาครูที่โรงเรียนจัดมาก ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ ($\bar{X} = 0.91$) การประชุมอบรมและการบรรยายสั้น ๆ ($\bar{X} = 0.83$) การปฐมนิเทศครูใหม่ ($\bar{X} = 0.79$) และการศึกษาคูงาน ($\bar{X} = 0.62$) โดยไม่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาประเภท การอภิปราย

ปีการศึกษา 2526 กิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดมาก ได้แก่ การบรรยายแบบสั้น ๆ ($\bar{X} = 1.04$) การประชุมปฏิบัติการ ($\bar{X} = 1.00$) การประชุมอบรม และการปฐมนิเทศครูใหม่ ด้วยค่า เท่ากัน เท่ากับ 0.87 การศึกษาคูงาน ($\bar{X} = 0.54$) และไม่มีการจัดกิจกรรมประเภทการอภิปรายเช่นเดียวกัน

ปีการศึกษา 2527 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประเภท การประชุมปฏิบัติการ มากที่สุด ($\bar{X} = 1.12$) รองลงมาคือ การประชุมอบรม ($\bar{X} = 1.08$) การบรรยายสั้น ๆ และการศึกษาคูงาน ($\bar{X} = 0.79$ เท่ากัน) การปฐมนิเทศครูใหม่ ($\bar{X} = 0.75$) ส่วนการพัฒนาในรูปการอภิปราย มีการจัดเพียงค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.08

เมื่อพิจารณาข้อมูลในตารางที่ 19 ในแนวนอน หรือการจัดกิจกรรมพัฒนาครู แต่ละประเภท ในปีการศึกษา 2525-2527 ผลการวิจัยมีดังนี้

การประชุมอบรม มีค่าเฉลี่ยในการจัด 0.83 ในปีการศึกษา 2525 และมี การจัดกิจกรรมประเภทนี้เพิ่มสูงขึ้นในปีการศึกษาต่อ ๆ มา ด้วยค่าเฉลี่ย 0.87 และ 1.08 ตามลำดับ

การประชุมปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยของการจัดนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2525 เป็นต้นมา ถึงปีการศึกษา 2527 สูงขึ้นเป็นลำดับ ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.91 1.00 และ 1.12

การศึกษาฐาน ปีการศึกษา 2525 โรงเรียนจัดกิจกรรมนี้ด้วยค่า \bar{X}
 0.62 การจัดกิจกรรมลดลงในปีการศึกษา 2526 $\bar{X} = 0.54$ และเพิ่มขึ้นในปีการ
 ศึกษา 2527 คือ $\bar{X} = 0.79$

การปฐมนิเทศครูใหม่ โรงเรียนจัดกิจกรรมนี้ค่า $\bar{X} = 0.79$ ในปีการศึกษา
 2525 การจัดเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2526 $\bar{X} = 0.87$ และลดลงในปีการศึกษา
 2527 ด้วยค่า $\bar{X} = 0.75$

การบรรยาย โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมนี้ มีค่า $\bar{X} = 0.83$ ในปีการศึกษา
 2525 การจัดเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2526 และลดลงในปีการศึกษา 2527 ด้วยค่า \bar{X}
 1.04 และ 0.79 ตามลำดับ

การพัฒนาครูในรูปการอภิปราย ในปีการศึกษา 2525 และ 2526 โรงเรียน
 ยังไม่มีการจัดกิจกรรมนี้ การจัดกิจกรรมนี้ในปีการศึกษา 2527 อยู่ในระดับน้อย มีค่า
 $\bar{X} = 0.08$

ตารางที่ 20 ประเภทและปริมาณการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527
(ข้อมูล 24 โรงเรียน)

กิจกรรม	ปีการศึกษา 2525		ปีการศึกษา 2526		ปีการศึกษา 2527	
	ความถี่	S.D.	ความถี่	S.D.	ความถี่	S.D.
การหมุนเวียนสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน(คน)	83	3.62	76	3.33	78	3.40
การเผยแพร่เอกสาร						
วิชาการ (ครั้ง)	62	2.50	72	3.00	63	2.62
การพิมพ์หนังสือเพิ่มพูน ความรู้ (ครั้ง)	4	0.16	4	0.16	5	0.20
การออกวารสารทาง วิชาการ	-	-	-	-	6	0.25

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยเกี่ยวกับประเภทและปริมาณการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527 มีดังนี้

พิจารณาการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ในแต่ละปีการศึกษา ได้ข้อค้นพบว่า ในปีการศึกษา 2525 มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ค่า $\bar{X} = 3.62$ จัดเผยแพร่เอกสารวิชาการ $\bar{X} = 2.50$ และจัดพิมพ์หนังสือเพิ่มพูนความรู้ $\bar{X} = 0.16$ ไม่มีกิจกรรมการออกวารสารทางวิชาการ (สำหรับครู)

ปีการศึกษา 2526 โรงเรียนจัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน $\bar{X} = 3.33$ การเผยแพร่เอกสารวิชาการ $\bar{X} = 3.00$ จัดพิมพ์หนังสือเพิ่มพูนความรู้ $\bar{X} = 0.46$ ส่วนปีการศึกษา 2527 มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน $\bar{X} = 3.40$ เผยแพร่เอกสารวิชาการ 2.62 จัดพิมพ์หนังสือเพิ่มพูนความรู้ 0.20 และออกวารสารทางวิชาการสำหรับครู 0.16

เมื่อพิจารณาการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์อย่างไม่เป็นทางการแต่ละกิจกรรม ในช่วงปีการศึกษา 2525-2527 พบว่ามีการจัดกิจกรรม ดังนี้

การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปีการศึกษา 2525 การจัดมีค่า $\bar{X} = 3.62$ ลดลงในปีการศึกษา 2526 และสูงขึ้นเล็กน้อยในปีการศึกษา 2527 คือค่า $\bar{X} = 3.33$ และ 3.40 ตามลำดับ

การเผยแพร่เอกสารวิชาการ มีการจัดเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2525 ค่า $\bar{X} = 2.50$ ปีการศึกษา 2526 $\bar{X} = 3.00$ และลดลงในปีการศึกษา 2527 2.62

การจัดพิมพ์หนังสือเพิ่มพูนความรู้ มีปริมาณการจัดกิจกรรมนั้นน้อยครั้ง ในปีการศึกษา 2525 และ 2526 มีการจัดเท่ากัน คือ $\bar{X} = 0.16$ และเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยในปีการศึกษา 2527 $\bar{X} = 0.20$

การออกวารสารทางวิชาการ โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมนี้ในปีการศึกษา 2525 และ 2526 ส่วนปีการศึกษา 2527 มีการจัดเป็นปริมาณน้อยเพียงค่า $\bar{X} = 0.16$

ตารางที่ 21 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527
 (ข้อมูล 24 โรงเรียน)

รายการ	ปีการศึกษา 2525		ปีการศึกษา 2526		ปีการศึกษา 2527	
	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนเงิน(บาท)
1. โครงการพัฒนาครู ที่โรงเรียนจัด	108,070.00	4,502.91	116,730.00	4,863.75	120,560.00	5,023.33
2. โครงการพัฒนาครู ที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอกโรงเรียน	351,070.00	14,627.91	431,690.00	17,987.08	501,150.00	20,881.25

จากตารางที่ 21 จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีการศึกษา มีการใช้เงินสนับสนุนโครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมากกว่าเงินที่สนับสนุนโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น และพบว่าในปีการศึกษาหลัง ๆ ของช่วงนี้ โรงเรียนมีการสนับสนุนค่านงบประมาณให้แก่โครงการพัฒนาครูอาจารย์สูงขึ้นทั้งค่านโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเอง และโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2525 โรงเรียนจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาครูอาจารย์ที่โรงเรียนจัดขึ้น ค่าเฉลี่ย 4,502.91 บาท และจำนวนงบประมาณค่านนี้เพิ่มสูงขึ้นในปีการศึกษา 2526 และ 2527 ด้วยค่าเฉลี่ยต่อโรงเรียน 4,863.75 และ 5,023.33 บาท ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนค่านงบประมาณในโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น กลุ่มโรงเรียน เขตการศึกษา กรม มหาวิทยาลัย ฯลฯ ในปีการศึกษา 2525 ค่าเฉลี่ยของงบประมาณที่สนับสนุนโรงเรียนละ 14,627.91 บาท และเพิ่มสูงขึ้นในปีการศึกษา 2526 และ 2527 เป็นค่าเฉลี่ย 17,987 และ 20,881.25 บาท ตามลำดับ

3. แบบสอบถามครูอาจารย์ เสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบ วุฒิต่างการศึกษา อายุราชการ เสนอเป็นตารางและมีคำบรรยายประกอบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 จำนวนครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และ เพศ

ที่	ตำแหน่ง	ชาย		หญิง		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	หัวหน้าหมวดวิชา	35	10.6	38	11.5	73	22.2
2	อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน	44	13.4	123	37.4	167	50.8
3	อาจารย์ทะเบียนวัดผล	8	2.4	11	3.3	19	5.8
4	อาจารย์แนะแนว	1	0.3	24	7.3	25	7.6
5	อาจารย์โสตทัศนศึกษา	10	3.0	2	0.6	12	3.6
6	อาจารย์บรรณารักษ์	4	1.2	12	3.6	16	4.9
7	อาจารย์กิจกรรมนักเรียน	9	2.7	8	2.4	17	5.2
	รวม	111	33.7	218	66.3	329	100.0



จากตารางที่ 22 จะเห็นได้ว่า ครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็น
ผู้ปฏิบัติการสอนมากที่สุด ร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ หัวหน้าหมวดวิชา ร้อยละ 22.2
อาจารย์แนะแนว ร้อยละ 7.6 อาจารย์ทะเบียนวัดผล ร้อยละ 5.8 อาจารย์กิจกรรม
นักเรียน ร้อยละ 5.2 บรรณารักษ์ ร้อยละ 4.9 และอาจารย์โสตทัศนศึกษา ร้อยละ
3.6

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า อาจารย์ทุกตำแหน่งยกเว้นอาจารย์โสตทัศนศึกษา
เป็นหญิงมากกว่าชาย และเมื่อรวมครูอาจารย์ทั้งหมด เป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็น
หญิงร้อยละ 66.3 และชาย ร้อยละ 33.7

ตารางที่ 23 จำนวนครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ที่	วุฒิทางการศึกษา	หัวหน้าหมวดวิชา		ครูอาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	5	1.5	6	1.8	11	3.3
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	67	20.4	234	71.1	301	91.5
3	ปริญญาโท	1	0.3	16	4.9	17	5.2
	รวม	73	22.2	256	77.8	329	100.0

จากตาราง ครูอาจารย์เป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด
รวมทั้งสิ้น ร้อยละ 91.5 รองลงไปที่คือ วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 5.2 และอนุปริญญา
ร้อยละ 3.3

อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 20.4
รองลงไปที่คือวุฒิอนุปริญญา ร้อยละ 1.5 และน้อยที่สุดคือ วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 0.3
ส่วนครูอาจารย์ตำแหน่งอื่น ๆ เป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 71.1 ปริญญาโท
ร้อยละ 4.8 และวุฒิอนุปริญญา น้อยที่สุด ร้อยละ 1.8

ตารางที่ 24 จำนวนครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

ที่	อายุราชการ	หัวหน้ามหาวิทยาลัย		ครูอาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1-10 ปี	30	9.1	190	57.8	220	66.9
2	11-20 ปี	24	7.3	45	13.7	69	21.0
3	21 ปีขึ้นไป	19	5.8	21	6.4	40	12.2
	รวม	73	22.2	256	77.9	329	100.0

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดเป็นผู้มีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 66.9 รองลงไปได้แก่กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-20 ปี ร้อยละ 21.0 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอข้อมูล ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยุมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่า
คะแนนความคิดเห็นของอาจารย์ ในชั้นกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์	
		\bar{X}	S.D.
1	โรงเรียนจัดให้มีการประชุม สัมมนาครูอาจารย์ เพื่อ พิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์	2.93	1.10
2	โรงเรียนมีการสำรวจปัญหาและความต้องการรับกา รพัฒนาของครูอาจารย์	2.55	1.02
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบ กับมาตรฐานงานเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ครูอาจารย์	2.66	1.04
4	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์	2.66	0.99
5	โรงเรียนมีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูอาจารย์ ที่ไม่ เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนา	2.46	1.03
6	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงานเพื่อ การบรรลุเป้าหมาย นโยบาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์	2.67	1.02
7	โรงเรียนจัดให้มีการรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน นำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็น อย่างเหมาะสม	2.83	1.10
รวม		2.68	0.84

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ มีดังนี้

ครูอาจารย์มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ในระดับปานกลาง เป็นส่วนมาก ($\bar{X} = 2.50-3.49$) ใต้แก่

ข้อ 1. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมสัมมนาครูอาจารย์ เพื่อพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ ความเห็นของอาจารย์มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.93

ข้อ 2. โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการรับการพัฒนาของครูอาจารย์ ค่าเฉลี่ยของความเห็น 2.55

ข้อ 3. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานงานเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.66

ข้อ 4. โรงเรียนจัดระบบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.66

ข้อ 6. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย นโยบายทั้งในปัจจุบันและอนาคต และกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น 2.67

ข้อ 7. โรงเรียนจัดให้มีการรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน นำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.83

การดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ที่อาจารย์มีความเห็นว่ามีการดำเนินงานในระดับน้อย มีเพียงข้อเดียว คือ

ข้อ 5. โรงเรียนมีการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูอาจารย์ที่ไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยของความเห็น 2.46

สรุปความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

ครูอาจารย์ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ครูอาจารย์เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินการในเรื่องนี้ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.68

2.2 การวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอข้อมูลดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัธยัม เลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์ ในชั้นการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์ ท = 329	
		\bar{X}	S.D.
8	โรงเรียนจัดให้มีแผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.24	1.14
9	การจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์มีความต่อเนื่องเป็นระบบ	2.78	1.08
10	โรงเรียนกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม	2.95	1.04
11	โรงเรียนกำหนดวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	2.80	0.97
12	โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ กำหนดหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	2.98	1.14
13	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์	2.76	1.11
14	โรงเรียนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาครูอาจารย์ เช่น โฆษณาประชุมชี้แจง การเผยแพร่เอกสาร กอจนถึงกำหนดจัดกิจกรรมพอสมควร	2.79	1.10

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในขั้นการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
15	ในการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ โรงเรียนจัดให้มีตารางกำหนดการจัดกิจกรรมให้ครูทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจน	2.87	1.14
16	โรงเรียนมีการเตรียมการด้านเอกสาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ พร้อมก่อนดำเนินโครงการ	2.91	1.11
17	กรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์ฝ่ายต่าง ๆ มีความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การจัดกิจกรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.81	0.98
18	วิทยากรผู้ให้ความรู้ในกิจกรรมพัฒนาให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม	2.73	1.00
19	การจัดกิจกรรมพัฒนาครู ได้จัดให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระ หรือทักษะ เป็นลำดับจากง่ายไปหายากอย่างเหมาะสม	2.70	0.99
20	การจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้	2.80	1.02
21	โรงเรียนให้โอกาสแก่ครูรับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	2.92	1.11
22	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์เป็นจำนวนครั้งที่เหมาะสมกับความจำเป็น	2.69	1.02
23	การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากกรม เขตการศึกษา มหาวิทยาลัย และสถาบันที่เกี่ยวข้อง	2.84	1.03

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในชั้นการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
24	โรงเรียนมีการตัดแปลง ปรับปรุง แผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ และสถานการณ์	2.93	1.04
25	โรงเรียนริเริ่มโครงการใหม่อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอาจารย์	2.85	1.03
26	โรงเรียนเฝ้าระวังโครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่กำหนดไว้มาปฏิบัติจริง	2.76	1.02
27	การดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูอาจารย์และโรงเรียน	2.98	1.01
รวม		2.85	0.85

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการเรียนมีการดำเนินงานในขั้นนี้ ในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

ข้อ 8. โรงเรียนจัดให้มีแผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยของความเห็น 3.24

ข้อ 9. ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียนมีความต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.78

ข้อ 10. โรงเรียนกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.95

ข้อ 11. โรงเรียนกำหนดวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 2.80

ข้อ 12. โรงเรียนจัดให้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ กำหนดหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.98

ข้อ 13. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 2.76

ข้อ 14. โรงเรียนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาครูอาจารย์ เช่น โดยการประชุม การเผยแพร่เอกสาร ก่อนถึงกำหนดจัดกิจกรรมพอสมควร ความเห็นของครูอาจารย์มีค่าเฉลี่ย 2.79

ข้อ 15. ในการจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ โรงเรียนจัดให้มีตารางกำหนดการจัดกิจกรรมให้ครูทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.87

ข้อ 16. โรงเรียนมีการเตรียมการด้านเอกสาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ พร้อมก่อนดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 2.91

ข้อ 17. กรรมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ฝ่ายต่าง ๆ มีความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน ทำให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในเรื่องนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.81

ข้อ 18. วิทยากรผู้ให้ความรู้ในกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ให้โอกาสครูอาจารย์มีส่วนร่วมในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.73

ข้อ 19. การจัดกิจกรรมพัฒนาครู ได้จัดให้ครูได้เรียนรู้เนื้อหาสาระหรือทักษะเป็นลำดับจากง่ายไปหายากอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูอาจารย์

เท่ากับ 2.70

ข้อ 20. การจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 2.80

ข้อ 21. ครูอาจารย์มีความเห็นในเรื่อง โรงเรียนให้โอกาสแก่ครูอาจารย์รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.92

ข้อ 22. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์เป็นจำนวนครั้งที่เหมาะสมกับความจำเป็น ค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 2.69

ข้อ 23. การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ โรงเรียนได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจาก กรม เขตการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 2.84

ข้อ 24. โรงเรียนมีการตัดแปลง ปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางวิชาการและสถานการณ์ ค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 2.93

ข้อ 25. โรงเรียนริเริ่มโครงการใหม่อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 2.85

ข้อ 26. โรงเรียนได้ทำโครงการพัฒนาครูอาจารย์ที่กำหนดไว้มาปฏิบัติจริง ครูอาจารย์มีความเห็นในเรื่องนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.76

ข้อ 27. การดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูอาจารย์และโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.98

สรุปความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ประกอบด้วยกระทงคำถาม 20 ข้อ ครูอาจารย์มีความเห็นว่าโรงเรียนได้มีการดำเนินการในด้านนี้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมของความเห็น เท่ากับ 2.85

2.3 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในชั้นการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
28	โรงเรียนจัดให้มีแผนการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาครูอาจารย์ กำหนดเวลา ผู้ประเมิน ฯลฯ ไว้แน่นอน ชัดเจน	2.68	1.06
29	โรงเรียนกำหนดให้มีเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูอาจารย์	2.68	1.01
30	โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Inspection) ตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์	2.59	1.01
31	โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	2.60	1.04
32	โรงเรียนจัดให้มีการรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์เสนอต่อผู้บริหารและครูอาจารย์	2.68	1.10
33	การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียนครอบคลุมถึง การเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการพัฒนา และผลลัพธ์ของการพัฒนา	2.70	0.94
34	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้จากกิจกรรมพัฒนา นำไปปรับปรุงการบริหารงาน	2.92	1.08
35	โรงเรียนได้รวบรวมข้อเท็จจริง ผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ และปัญหาอุปสรรค ใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนและวางโครงการในอนาคต	2.80	1.04

ตารางที่ 27 แสดงค่ามัธยัมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในชั้นการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	กิจกรรมดำเนินงาน	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
36	โรงเรียนใช้เครื่องมือและวิธีการในการวัดผลและติดตาม ผลครูอาจารย์ที่ร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	2.62	1.07
37	โรงเรียนได้สร้างเสริมให้ครูอาจารย์มีทัศนคติที่ดี ตระหนัก ในความสำคัญของการประเมินผลการพัฒนา	2.08	1.01
รวม		2.71	0.98

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการ
ประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีความเห็นว่าโรงเรียนได้มีการ
ดำเนินงานในค่านี้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม อธิบายเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 28. โรงเรียนจัดให้มีแผนสำหรับประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาครู
อาจารย์ โดยกำหนดเวลา ผู้ประเมิน ฯลฯ ไว้แน่นอน ชัดเจน ครูอาจารย์มีความเห็น
ว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานเรื่องนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.68

ข้อ 29. โรงเรียนกำหนดให้มีเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินการบรรลุ
วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย
2.68

ข้อ 30. โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Inspection)
ตามโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ เท่ากับ 2.59

ข้อ 31. โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรม
พัฒนาเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยของความเห็นของครูอาจารย์ 2.60

ข้อ 32. โรงเรียนจัดให้มีการรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาครู อาจารย์ เสนอต่อผู้บริหารและครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีความเห็นด้วยค่าเฉลี่ย 2.68

ข้อ 33. การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ของโรงเรียน ครอบคลุมถึง การเรียนรู้ของผู้บริหารพัฒนา ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการพัฒนา และ ผลลัพธ์ของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 2.70

ข้อ 34. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาครู นำไปปรับปรุงการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ เท่ากับ 2.92

ข้อ 35. โรงเรียนได้รวบรวมข้อเท็จจริง ผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาครู และปัญหาอุปสรรค ใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนงานและโครงการในอนาคต ครูอาจารย์มีความเห็นว่าโรงเรียนดำเนินการในเรื่องนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.80

ข้อ 36. โรงเรียนใช้เครื่องมือและวิธีการในการวัดผลและติดตามผลครูที่ร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ความเห็นของครูอาจารย์มีค่าเฉลี่ย 2.62

ข้อ 37. โรงเรียนได้สร้างเสริมให้ครูอาจารย์มีทัศนคติที่ดี ตระหนักในความสำคัญของการประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนา ค่าเฉลี่ยของความเห็นของครูอาจารย์ เท่ากับ 2.80

สรุปความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านการประเมินผล กระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ รวม 10 ข้อ ครูอาจารย์มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานในด้านนี้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของความเห็นทุกข้อ เท่ากับ 2.71

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์

3.1 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงค่ามัธยิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

ข้อ	ปัญหา	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
38	ขาดบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	3.25	1.14
39	โรงเรียนไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอันเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	2.98	1.07
40	วิธีการ เครื่องมือ และ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ยังไม่เหมาะสม	3.06	1.08
41	ขาดข้อมูลเกี่ยวกับ ทิศทาง นโยบายภารกิจและจุดมุ่งหมายของโรงเรียน	2.90	1.15
42	กาจัดระบบข้อมูลของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	2.92	1.04
43	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์	2.50	1.17
44	ครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	2.85	1.16
45	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์โดยไม่มี การสำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์	3.01	1.17

ตารางที่ 28 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา

ข้อ	ปัญหา	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
46	การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ มีลักษณะไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	2.97	1.21
47	ปัญหาอื่น ๆ (ไม่มีข้อคิดเห็น)	-	-

จากตารางที่ 28 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีความเห็นว่ายังมีปัญหาในการดำเนินงานด้านนี้ ในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายความคิดเห็นเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 38. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ เท่ากับ 3.25

ข้อ 39. โรงเรียนไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน อันเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ ครูอาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหา มีค่าเฉลี่ย 2.98

ข้อ 40. วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ยังไม่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 3.06

ข้อ 41. ขาดข้อมูลเกี่ยวกับทิศทาง นโยบาย ภารกิจ และจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ เท่ากับ 2.90

ข้อ 42. การจัดระบบข้อมูลของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการวิเคราะห์ความจำเป็น

ในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยของความเห็น 2.92

ข้อ 43. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 2.50

ข้อ 44. ครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.85

ข้อ 45. โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์โดยไม่มี การสำรวจปัญหาและความต้องการของครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 3.01

ข้อ 46. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์ มีลักษณะไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ครูอาจารย์เห็นว่า มีปัญหาด้านนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.97

ข้อ 47. ปัญหาอื่น ๆ ครูอาจารย์ไม่มีข้อคิดเห็นในประเด็นปัญหาเพิ่มเติม

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	ปัญหา	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
48	ขาดความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานและโครงการ	2.81	1.08
49	ขาดความเข้าใจในการวางแผนงานโครงการและการวิเคราะห์โครงการเพื่อนำเข้าประกอบแผนหรืออนุมัติแผน	2.84	1.05
50	ผู้ดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์	2.75	1.08
51	ยังไม่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการโดยโรงเรียนเอง	2.97	1.31
52	แผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการอันจำเป็นของครู	2.91	1.11
53	การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ไม่สม่ำเสมอ ขาดความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ	3.05	1.17
54	มีความจำกัดด้านงบประมาณ ไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์ได้อย่างเต็มที่	3.06	1.28
55	ขาดแคลนวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญ	3.11	1.23
56	ขาดความร่วมมือจากวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญ	2.82	1.21
57	วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง และปรับปรุง	2.98	1.14
58	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ไม่เพียงพอ	2.97	1.17
59	การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนในการจัดกิจกรรม ยังไม่เพียงพอ	3.06	1.18

ตารางที่ 29 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	ปัญหา	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
60	ครูอาจารย์ผู้ร่วมกิจกรรมพัฒนา ไม่ให้ความสนใจในกิจกรรม	3.06	1.18
61	ปัญหาอื่น ๆ การวางแผนงานและโครงการพัฒนาครู จัดทำโดยผู้ทำเนิ งานเพียงไม่กี่คน ไม่มีการประชุมครูอาจารย์หรือให้ครูมี ส่วนร่วมในการวางแผน ทำให้ผลที่ได้้น้อยกว่าที่ควร	3.03	1.39

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์ พบว่า ครูอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

ข้อ 48. บุคลากรของโรงเรียนขาดความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของแผนงานและโครงการ มีค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ เท่ากับ 2.81

ข้อ 49. บุคลากรของโรงเรียนขาดความเข้าใจในการวางแผนงาน โครงการ และการวิเคราะห์โครงการ เพื่อนำเข้าประกอบแผน หรืออนุมัติแผน มีค่าเฉลี่ย 2.84

ข้อ 50. ผู้ดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 2.75

ข้อ 51. ยังไม่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการโดยโรงเรียนเอง มีค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ 2.97

ข้อ 52. แผนงานและโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู มีค่าเฉลี่ย 2.91

ข้อ 53. การจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ไม่สม่ำเสมอ ขาดความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยของความเห็น 3.05

ข้อ 54. มีความจำกัดค่านงบประมาณ ไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ ครูอาจารย์เห็นว่ามีปัญหาค่านนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.06

ข้อ 55. ปัญหาขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย 3.11

ข้อ 56. ครูอาจารย์เห็นว่า มีปัญหาค่านขาดความร่วมมือจากวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.82

ข้อ 57. วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยของความเห็นครูอาจารย์ 2.98

ข้อ 58. โรงเรียนมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ไม่เพียงพอ ครูอาจารย์มีความเห็นว่า มีปัญหาค่านนี้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.97

ข้อ 59. การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมยังไม่ดีพอ ค่าเฉลี่ย 3.06

ข้อ 60. ครูอาจารย์ผู้ร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่ให้ความสนใจในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.06

ข้อ 61. ปัญหาอื่น ๆ ครูอาจารย์ให้ความเห็นว่า มีปัญหาการวางแผนงานและโครงการพัฒนาครู จัดทำโดยผู้ดำเนินงานเพียงไม่กี่คน ไม่มีการประชุมครูอาจารย์หรือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำให้ผลที่ได้้น้อยกว่าที่ควร มีค่าเฉลี่ย 3.03

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อ	ปัญหา	ครูอาจารย์ n = 329	
		\bar{X}	S.D.
62	ขาดความรู้ในหลักการ และวิธีการประเมินผลกระบวนการพัฒนา	2.88	1.13
63	ขาดการวางแผนเพื่อการประเมินผลและติดตามผลการทำงานพัฒนาครูอาจารย์	2.93	1.15
64	ขาดการประเมินผลและติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนา	3.01	1.11
65	การประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่มีมาตรฐานหรือเกณฑ์สำหรับวัดผลและตัดสินระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์	3.03	1.08
66	ครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาไปแล้ว ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง และโรงเรียน	3.07	1.07
67	วิธีการ และ เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สามารถวัดผลได้ตรงตามข้อเท็จจริง	3.02	1.07
68	ขาดการนำผลการประเมินและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาใช้ปรับแผน และ โครงการในโอกาสต่อไป	3.09	1.07
69	ขาดการนำผลการประเมินใช้ในการปรับปรุงการทำงานพัฒนาครูอาจารย์	3.07	1.10
70	ปัญหาอื่น ๆ ครูอาจารย์ไม่ได้เสนอปัญหาเพิ่มเติม	-	-

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ พบว่า ครูอาจารย์ มีความเห็นว่า การดำเนินงานในค่านี้อย่างโรงเรียน มีปัญหาในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 62. บุคลากรขาดความรู้ในหลักการและวิธีการประเมินผลกระบวนการ พัฒนา ครูอาจารย์เห็นว่าเรื่องนี้เป็นปัญหา ด้วยค่าเฉลี่ย 2.88

ข้อ 63. ขาดการวางแผนเพื่อการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน พัฒนาครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความเห็น เท่ากับ 2.93

ข้อ 64. ขาดการดำเนินการประเมินผล และติดตามผลครูอาจารย์ที่ผ่าน กิจกรรมพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.01

ข้อ 65. การประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่มีมาตรฐานหรือเกณฑ์ สำหรับวัดผลและตัดสินระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.03

ข้อ 66. ครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาไปแล้ว ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จาก กิจกรรมไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของความเห็นว่าเป็นปัญหา ด้วยค่า เฉลี่ย 3.07

ข้อ 67. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่สามารถ วัดผลได้ตรงตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยของความเห็น 3.02

ข้อ 68. ขาดการนำผลการประเมินและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ใช้ปรับ แผนและโครงการในโอกาสต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.09

ข้อ 69. ขาดการนำผลการประเมินใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนา ครูอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยว่าเป็นปัญหา 3.07

ข้อ 70. ปัญหาอื่น ๆ ด้านการประเมินผล ครูอาจารย์ไม่ได้เสนอปัญหาเพิ่ม
เติม



ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าคะแนน
ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	การกำหนดความ จำเป็น		การวางแผนและ ดำเนินโครงการ		การประเมินผล กระบวนการพัฒนา	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1 หัวหน้าหมวดวิชา	2.75	0.86	3.00	0.82	2.90
2 อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน	2.60	0.85	2.70	0.87	2.57	0.86
3 อาจารย์หะ เบียนวัคผล	2.60	0.93	2.99	0.95	2.71	1.15
4 อาจารย์แฉะ แฉะ	2.86	0.77	3.12	0.64	2.97	0.71
5 อาจารย์โสศกทัศน์ศึกษา	3.05	0.76	3.23	0.87	2.98	0.88
6 อาจารย์บรรณารักษ์	2.75	0.81	3.02	0.80	2.81	0.99
7 อาจารย์กิจกรรมนักเรียน	2.72	0.83	2.76	0.80	2.55	0.90

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการ
ดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบ สรุปได้ว่า
ครูอาจารย์แต่ละตำแหน่ง คือ หัวหน้าหมวดวิชา อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน อาจารย์
หะ เบียนวัคผล อาจารย์แฉะ แฉะ อาจารย์โสศกทัศน์ศึกษา อาจารย์บรรณารักษ์ และ
อาจารย์กิจกรรมนักเรียน มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ทั้ง
3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนและดำเนินงาน
โครงการพัฒนา และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา โดยมีความเห็นไม่แตกต่างกัน
ว่าโรงเรียนมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ขั้นตอน

ในขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มอาจารย์ที่เห็นว่าโรงเรียนมีการ
ดำเนินงานด้านนี้มากที่สุด คือ อาจารย์โสศกทัศน์ศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.05 และในขั้น
การวางแผนงานและดำเนินงานโครงการพัฒนา และ ขั้นการประเมินผลกระบวนการ
พัฒนา ก็เช่นเดียวกัน อาจารย์โสศกทัศน์ศึกษาเป็นกลุ่มที่เห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินการ
มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 3.23 และ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่ามัธยุมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ จำแนกตามเพศ

การดำเนินงาน	ครูอาจารย์ (n = 329)			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.77	0.85	2.63	0.84
2 การวางแผนและดำเนินงานตาม โครงการพัฒนา	2.94	0.85	2.80	0.85
3 การประเมินผลกระบวนการพัฒนา	2.82	0.93	2.64	0.87

จากตารางนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา พบว่า ครูอาจารย์เพศชาย มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอนสูงกว่าความเห็นของอาจารย์เพศหญิง แต่ความเห็นของอาจารย์ทั้งเพศชายและหญิง เกี่ยวกับการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้น อยู่ในระดับปานกลาง

ในขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์เพศชาย เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินการ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.77 ในขณะที่อาจารย์หญิง เห็นว่าดำเนินการมีค่าเฉลี่ย 2.63 สำหรับขั้นการวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนา อาจารย์ชาย เห็นว่า มีการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย 2.94 อาจารย์หญิง เห็นว่าดำเนินการด้วยค่าเฉลี่ย 2.80 และในขั้นการประเมินผลกระบวนการพัฒนา อาจารย์ชายเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.82 ความเห็นของอาจารย์หญิง มีค่าเฉลี่ย 2.64

ตารางที่ 33 แสดงค่ามัธยิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

การดำเนินงาน	ครูอาจารย์ (N = 329)					
	ต่ำกว่าปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.57	0.82	2.68	0.85	2.83	0.82
2 การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา	3.13	0.70	2.84	0.85	2.94	0.88
3 การประเมินผลกระบวนการพัฒนา	3.14	0.72	2.69	0.90	2.75	0.87

จากตารางนี้ จะเห็นได้ว่า ครูอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ทั้ง 3 ขั้นตอนด้วยค่าเฉลี่ยสูงต่ำต่างกัน แต่ความเห็นของอาจารย์ทุกกลุ่มที่มีวุฒิแตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ขั้นตอนพิจารณาแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

ขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ผู้มีวุฒิสองกว่า มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานนี้ด้วยค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า คือผู้มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินการด้านนี้ ค่าเฉลี่ย 2.83 ส่วนผู้มีวุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นว่ามีการดำเนินงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 2.68 และ 2.57 ตามลำดับ

ขั้นการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนา กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านนี้ ด้วยค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คือเห็นว่ามี การดำเนินการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนกลุ่มผู้มีวุฒิ

ปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย 2.84 และ 2.94 ตามลำดับ

ในชั้นการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าโรงเรียนมีผลการดำเนินงานด้านนี้สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนผู้มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าการดำเนินงานของโรงเรียนด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.69 และ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

การดำเนินงาน	อายุราชการของครูอาจารย์ (n = 329)					
	1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.61	0.82	2.79	0.87	2.87	0.91
2 การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา	2.78	0.83	2.98	0.96	3.03	0.74
3 การประเมินผลกระบวนการพัฒนา	2.62	0.87	2.88	0.96	2.91	0.83

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ 3 ขั้นตอน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุราชการ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า (1-10 ปี) มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ ทั้ง 3 ขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการสูงกว่า (11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป)

แต่สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอนของทุกกลุ่มอายุราชการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พิจารณาความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

ขั้นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงาน ค่ายค่าเฉลี่ย 2.61 ส่วนกลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี และกลุ่มอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในการดำเนินการ 2.79 และ 2.87 ตามลำดับ

ขั้นการวางแผนและดำเนินงานตามโครงการพัฒนา ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านนี้ของโรงเรียน กลุ่มอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.78 กลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี และกลุ่มอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.98 และ 3.03 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของครูอาจารย์ในการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์

ครูอาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอาจารย์

- | ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| (1) ควรพัฒนาระบบข้อมูลของโรงเรียนให้มีข้อมูลที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ช่วยให้เห็นปัญหาชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด | 4 |
| (2) ควรจำแนกความจำเป็นในการพัฒนาครูของบุคลากรระดับบริหาร หัวหน้างาน ส่วนรวมและรายบุคคล | 2 |
| (3) ควรกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเรียนการสอน ระเบียบปฏิบัติ การปกครอง ฯลฯ | 2 |
| (4) ควรมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูเป็นประจำทุกปีการศึกษา | 2 |

2. การวางแผนงานและดำเนินงานโครงการพัฒนาครูอาจารย์

ข้อเสนอแนะ	ความดี
(1) ควรจัดเป็นแผนพัฒนาระยะยาว เป็นโครงการต่อเนื่อง	6
(2) ควรเลือกสรรวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง เพราะครูเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	4
(3) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของประเทศที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี ฯลฯ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูของไทย	3
(4) ควรจัดโครงการพัฒนาครูอาจารย์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่	3
(5) ควรมีมาตรการบังคับให้ครูอาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมพัฒนานำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานให้ตรงเป้าหมาย	2

3. การประเมินผลกระบวนการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ	ความดี
(1) หน่วยงานระดับสูงขึ้นไป เช่น กรม เขตการศึกษาและกลุ่มโรงเรียน ควรวางระบบการประเมินผลงานที่ดีเพื่อโรงเรียนได้ดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน	5
(2) ควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลและติดตามความผลให้มากขึ้น ดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อทราบผลที่แท้จริง และแก้ไขปัญหาคือพบ	4
(3) ควรใช้วิธีประเมินผลหลาย ๆ วิธี แล้วสรุปข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	4