

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลที่ได้จากการศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต และเป็นแนวคิดสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา จากการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 3-ตารางที่ 7)

ตอนที่ 2 แสดงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต และความพอใจของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ และรายคำ (ตารางที่ 8-ตารางที่ 15)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนทฤษฎีของมหาบัณฑิตโดยสรุปทุกคำ (ตารางที่ 16-ตารางที่ 24)

ตอนที่ 4 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต (ตารางที่ 25)

ตอนที่ 5 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต ตามทฤษฎีของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 26)

ตอนที่ 6 เสนอผลการสัมภาษณ์มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปและความพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 27-ตารางที่ 28)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรและตัวอย่างประชากร
จำแนกตามเพศ

ตัวอย่างประชากร	ชาย		หญิง		ไม่ระบุ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มหบัณฑิต	28	38.89	44	61.11	-	-	72	100
ผู้รวมงาน	34	25.19	99	73.33	2	1.48	135	100
ผู้บังคับบัญชา	38	55.07	29	42.03	2	2.90	69	100
รวม	100	36.23	172	62.33	4	1.44	276	100

จากตารางที่ 3 ประชากรและตัวอย่างประชากรทั้งหมดเป็นหญิงมากกว่าชาย เช่นเดียวกับ มหบัณฑิตและผู้รวมงานที่เป็นหญิงมากกว่าชาย แต่ผู้บังคับบัญชาเป็นชายมากกว่าหญิง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรและตัวอย่างประชากร
จำแนกตามอายุ

อายุ	มหานัทิต		ผู้รวมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	1	.74	-	-	1	.36
25 - 30 ปี	11	15.28	21	15.55	-	-	32	11.59
31 - 35 ปี	13	18.06	30	22.22	-	-	43	15.58
36 - 40 ปี	19	26.39	29	21.48	3	4.35	51	18.49
41 - 50 ปี	14	19.44	50	37.04	34	49.27	98	35.51
51 - 60 ปี	9	12.50	1	.74	30	43.48	40	14.49
ไม่ระบุ	6	8.33	3	2.23	2	2.90	11	3.98
รวม	72	100	135	100	69	100	276	100

จากตารางที่ 4 ประชากรและตัวอย่างประชากรทั้งหมดส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี เช่นเดียวกับผู้รวมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ส่วนมหานัทิตมีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรและตัวอย่างประชากร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	มหาบัณฑิต		ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 10 ปี	23	31.94	41	29.50	4	5.80	68	24.64
11 - 20 ปี	26	36.11	60	44.44	11	15.94	97	35.15
21 ปีขึ้นไป	10	13.89	27	19.42	51	73.91	88	31.88
ไม่ระบุ	13	18.06	7	5.04	3	4.35	23	8.33
รวม	72	100	135	100	69	100	276	100

จากตารางที่ 5 ประชากรและตัวอย่างประชากรทั้งหมดส่วนใหญ่ มีประสบการณ์
ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี เช่นเดียวกับมหาบัณฑิตและผู้ร่วมงาน แต่ผู้บังคับบัญชา
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรและตัวอย่างประชากร
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิ	มหาบัณฑิต		ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี								
ก.ศ.บ.	-	-	49	36.30	31	44.93	80	28.99
ค.บ.	-	-	59	43.70	14	20.29	73	26.45
อื่น ๆ	-	-	24	17.78	10	14.49	34	12.32
ปริญญาโท								
ก.ศ.ม.	19	26.39	-	-	4	5.80	23	8.33
ค.ม.	30	41.67	-	-	4	5.80	34	12.32
อื่น ๆ	18	25.00	-	-	6	8.69	24	8.70
ไม่ระบุ	5	6.94	3	2.22	-	-	8	2.89
รวม	72	100	135	100	69	100	276	100

จากตารางที่ 6 ประชากรและตัวอย่างประชากรทั้งหมดส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ส่วนใหญ่ของมหาบัณฑิตสำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานสำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต ส่วนผู้บังคับบัญชาสำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรและตัวอย่างประชากรจำแนกตามหน้าที่การงานปัจจุบัน

หน้าที่การงาน	มหาบัณฑิต		ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	21	29.17	11	7.91	68	98.55	100	35.71
สอน	40	55.56	124	91.85	-	-	164	59.42
ปฏิบัติงานอื่น ๆ	21	29.17	47	33.81	1	1.45	69	24.64

จากตารางที่ 7 ประชากรและตัวอย่างประชากรทั้งหมด 276 คน ส่วนใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสอนร้อยละ 59.42 มหาบัณฑิตจำนวน 72 คน และผู้ร่วมงาน 135 คน ส่วนมากทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน ส่วนผู้บริหารจำนวน 69 คน ส่วนมากทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 พรรณณะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตและความพอใจของมหาบัณฑิต
ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นรายชื่อและรายค่า

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของมหาบัณฑิตที่ผลิตผลงานทางวิชาการ
ประเภทต่าง ๆ

ประเภท	จำนวน 72 คน	ร้อยละ
1. เอกสารประกอบการสอน	40	55.56
2. หนังสือ ตำรา	20	27.78
3. บทความ	19	26.39
4. โครงการต่าง ๆ	49	68.06
5. สไลด์	16	22.22
6. งานวิจัย	14	19.44
7. การจัดสัมมนา	24	33.33
8. การจัดอบรม	28	38.89
9. การให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร	29	40.28
10. อื่น ๆ เช่น จัดทำแบบประเมินผล เป็นกรรมการ วิชาการ สาขิตการสอน ฯ	25	34.72

จากตารางที่ 8 ปรากฏว่า จำนวนมหาบัณฑิต 72 คน ได้ผลิตผลงานทางวิชาการ
ประเภทโครงการต่าง ๆ มากที่สุดร้อยละ 68.06 อันดับรองลงมาคือ การผลิตเอกสาร
ประกอบการสอนร้อยละ 55.56 ส่วนผลงานทางวิชาการที่ผลิตน้อยที่สุดคือ งานวิจัย ร้อยละ
19.44

ตารางที่ 9 จำนวนผลงานทางวิชาการของมหาบัณฑิต จำแนกตามประเภทและลักษณะการจัดทำเป็นจำนวนครั้ง

ประเภท	ลักษณะการจัดทำ/จำนวนครั้ง					เดี่ยว	รวม
	กลุ่ม						
	หัวหน้า	ผู้ร่วมงาน	บรรณาธิการ	ไม่ระบุ	รวม		
1. เอกสารประกอบการสอน	14	17	2	2	35	10	45
2. หนังสือ, ตำรา	6	9	4	-	19	5	24
3. บทความ	2	5	1	2	10	9	19
4. โครงการ	27	6	-	6	39	10	49
5. สไลด์	5	6	-	1	12	4	16
6. งานวิจัย	-	9	-	-	9	5	14
7. การจัดสัมมนา	12	11	-	-	33	-	33
8. การจัดการอบรม	10	19	-	1	30	-	30
9. การให้บริการทางวิชาการ							
โดยเป็นวิทยากร	-	-	-	-	-	30	29
10. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	29	30
รวม	76	82	7	12	187	127	314

จากตารางที่ 9 รายละเอียดค่านลักษณะการจัดทำผลงานทางวิชาการของมหาบัณฑิต 72 คน โดยเสนอเป็นจำนวนครั้ง ปรากฏว่าโดยส่วนรวมมหาบัณฑิตได้ผลิตผลงานทางวิชาการประเภทโครงการมากที่สุด 49 ครั้ง รองลงมาคือเอกสารประกอบการสอน ผลงานที่ผลิตน้อยที่สุดคืองานวิจัย 14 ครั้ง เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการจัดทำ มหาบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานกลุ่มมากกว่างานเดี่ยว งานกลุ่มที่หามากที่สุดคือทำโครงการโดยเป็นหัวหน้า ส่วนงานเดี่ยวที่มหาบัณฑิตทำมากที่สุดคือการให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร

ชื่อของผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

1. เอกสารประกอบการสอน

- 1.1 กำหนดการสอนวิชาสร้างเสริมลักษณะนิสัย
- 1.2 แบบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาต่าง ๆ
- 1.3 แบบทดสอบการวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ของวิชาต่าง ๆ
- 1.4 แบบทดสอบความพร้อมชั้นเด็กเล็ก-ป. 1
- 1.5 แบบฝึกวิชาคณิตศาสตร์เล่ม 1-4 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
- 1.6 แบบฝึกคัดลายมือ
- 1.7 บทเรียนสำเร็จรูป
- 1.8 หนังสืออ่านประกอบวิชาภาษาอังกฤษระดับประถม
- 1.9 บทเรียนซ่อมเสริมภาษาไทยชั้น ป. 3
- 1.10 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน
- 1.11 คณิตศาสตร์แนวใหม่
- 1.12 การสอนร้อยกรองและโคลงในระดัยประถม
- 1.13 คำยากในหนังสือเรียนภาษาไทย
- 1.14 คู่มือครู วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตระดับป. 3-4
- 1.15 คู่มือการสอนวิชาต่าง ๆ
- 1.16 คู่มือปฏิบัติงานนักวิชาช่วยงานห้องสมุด
- 1.17 คู่มือการจัดกิจกรรมพลศึกษาระดับประถม
- 1.18 คู่มือการใช้ห้องสมุด
- 1.19 คู่มือปฏิบัติงานครู
- 1.20 เสริมทักษะภาษาไทย
- 1.21 แผนการสอนขอยภาษาไทย
- 1.22 อาคารสถานที่
- 1.23 เทคนิคการสอนสำหรับครูประถมศึกษา
- 1.24 เพลงสร้างเสริมลักษณะนิสัย

1.25 การให้การฝึกอบรมครูระดับต่าง ๆ

1.26 การฝึกอบรมภารโรง

2. หนังสือ

2.1 หนังสืออ่านประกอบวิชาต่าง ๆ

2.2 นิทานดั่งเงาใจวิเชียรธรรม

2.3 นิทานเรื่องเด็กสามคนกับกิ่งไม้

2.4 นิทานเรื่องหาคทรายกับทะเล

2.5 นิทานเรื่องปลา

2.6 ศัพท์อนุกรมภาษาไทย-อังกฤษ

2.7 คู่มือการให้ข้อสอบวิชาความถนัดทางการเรียน

2.8 คู่มือการสอนพลศึกษา

2.9 แก้วทองเพ็ญงานวัด

2.10 มานัก เลขกันเดอะ

2.11 ติ่งข้างนั้นเป็นหนังสือ เล่ม 1-2

2.12 กติกาเกี่ยวกับยิมนาสติก

2.13 อนุสรณ์ 50 ปี

2.14 อบรมภารโรง

2.15 สัมมนาผู้บริหาร

2.16 คณิตศาสตร์ระดับป. 4

2.17 ภาษาไทยฉบับต่อเนื่อง

2.18 เข้าใจเด็กให้ถ่องแท้ เล่ม 1-3

2.19 เทเบิลเทนนิสระดับประถม

3. บทความ

3.1 ทำอย่างไรจึงจะสอบให้ไต่คะแนนดี

3.2 หลักการฝึกเลขเร็ว

3.3 ความเคลื่อนไหวทางวิชาการ

3.4 การสอนคณิตศาสตร์ให้สนุก

3.5 การฝึกคิดด้วยตัวเอง

- 3.6 การเขียนรูปอย่างง่าย ๆ สำหรับครูประถม
 - 3.7 ร้อยกรองสำหรับเด็ก
 - 3.8 ไครดิก
 - 3.9 พบกับครูของเรา
 - 3.10 พัฒนาการของเด็กในวัยเรียน
 - 3.11 เทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.12 เทคนิคในการสอนหลักสูตรใหม่
 - 3.13 วิจารณ์การเมือง
 - 3.14 ศิลปวัฒนธรรม
 - 3.15 รอยรั้วโรงเรียน
 - 3.16 การบริหารโรงเรียนประถมของกรุงเทพมหานคร
 - 3.17 เกมปริศนาเพื่อความดีและความชอบ
 - 3.18 ครูปริญญาสอนดีกว่าครูป.ก.ศ. จริงหรือ
 - 3.19 แนะนำหนังสือ
 - 3.20 เกมประกอบการสอนคณิตศาสตร์
 - 3.21 เมื่อข้าพเจ้าเป็นครูสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
 - 3.22 มาจัดหัวข้อการสอนกันเถอะ
 - 3.23 บทบาทของหลักสูตรพลศึกษาในโรงเรียนประถม
 - 3.24 เทคนิคการสอนพลศึกษาในระดับประถม
4. โครงการต่าง ๆ
- 4.1 โครงการเกี่ยวกับการเรียนวิชาต่าง ๆ
 - 4.2 โครงการกินดี-อยู่ดี
 - 4.3 โครงการอาหารเสริม
 - 4.4 โครงการสอนซ่อมเสริม
 - 4.5 โครงการพัฒนาห้องสมุด
 - 4.6 แผนพัฒนาการศึกษาและปฏิบัติงานของโรงเรียน
 - 4.7 โครงการกายบริหารประกอบดนตรี
 - 4.8 โครงการแข่งขันกีฬาภายใน-ภายนอกโรงเรียน

- 4.9 โครงการมุมสุขภาพสำหรับนักเรียน
 - 4.10 โครงการนันทนาการระหว่างพักกลางวัน
 - 4.11 โครงการพัฒนาคุณยี่สิบการ เรียนการสอน
 - 4.12 โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่นับถือศาสนาอิสลาม
 - 4.13 โครงการแนะแนวในโรงเรียน
 - 4.14 โครงการดนตรีและนาฏศิลป์
 - 4.15 โครงการยุวเกษตรกร
 - 4.16 โครงการทัศนศึกษา
 - 4.17 โครงการประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - 4.18 โครงการกิจกรรมภาคกลางวันส่งเสริมจริยธรรม
 - 4.19 โครงการประกวดห้องเรียนสีเขียวในรอบสัปดาห์
 - 4.20 โครงการจัดทำเหรียญมีลวัตคู่คุณประสงค์
 - 4.21 โครงการทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมจริยธรรม
 - 4.22 โครงการอบรมและสัมมนาบุคลากร
 - 4.23 โครงการกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ
 - 4.24 โครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร
 - 4.25 โครงการฝึกนักเรียนอ่านข่าวและพูดในที่ชุมชน
 - 4.26 โครงการจัดหาทุนการศึกษา
 - 4.27 โครงการอาหารกลางวัน
 - 4.28 โครงการสวัสดิการครู
 - 4.29 โครงการเน้นความสามารถของนักเรียน
 - 4.30 โครงการสร้างวินัยในโรงเรียน
 - 4.31 โครงการเวียนเพาะชำ
5. สไลด์
 - 5.1 ชุมชนของเรา
 - 5.2 การพัฒนาโรงเรียน (กิจกรรม)
 - 5.3 ผลงานกลุ่มวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ
 - 5.4 วิสัยทัศน์โรงเรียนสำเร็จรูปภาคภาษาไทย

- 5.5 โรงเรียนของเรา
- 5.6 อนุสาวรีย์ต่าง ๆ
- 5.7 การสอนจริยศึกษา
- 5.8 นิทานหุ่นขี้ผึ้ง
- 5.9 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
- 5.10 ห้องสมุดโรงเรียน
- 5.11 สไลด์โปรแกรมการสอนชุดวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต
- 5.12 จริยศึกษา
- 5.13 ศิลปศึกษา
- 5.14 พละนามัย
- 5.15 การไต่สวนคดี
- 5.16 วินัยในตนเอง
- 5.17 ไปรษณีย์
- 5.18 การวางแผนด้านอาคาร การบำรุงซ่อมแซม
- 5.19 การปรับปรุงห้องเรียน
- 5.20 การปรับปรุงสภาพแวดล้อม

6. งานวิจัย

- 6.1 สุขภาพอนามัยนักเรียน
- 6.2 ปัญหาการเรียนวิชาคณิตศาสตร์
- 6.3 การประเมินคุณสมบัตินักเรียนชั้นป. 6
- 6.4 อัตราการทำงานของครูสอนป. 1
- 6.5 การส่งเสริมสมรรถภาพในการอ่านภาษาไทยระดับชั้นป. 3
- 6.6 เจตคติการเรียนวิชาการทำงานพื้นฐานอาชีพ
- 6.7 ขวัญของครูผู้สอนในโรงเรียน
- 6.8 สมรรถภาพทางกลไกของนักเรียนระดับประถมศึกษา
- 6.9 การสร้างแผนฝึกหัดกีฬาพลศึกษาระดับประถมศึกษา
- 6.10 การทดลองใช้หนังสือการ์ตูนในการสอนสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตป. 3
- 6.11 ความต้องการของครูวัยเกษียณต่อทางสรรพสินค้า

- 6.12 ความคิดเห็นของครู นักเรียน ผู้ปกครอง เกี่ยวกับกีฬาภายในโรงเรียน
- 6.13 สาขาที่นักเรียนอ่านหนังสือไม่คล่อง
- 6.14 การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา
- 6.15 ผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารของ กรุงเทพมหานคร
- 6.16 โครงการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา
- 6.17 ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร
- 6.18 การใช้แรงงานของกรุงเทพมหานคร
- 6.19 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ก่อนเกษียณ

7. จักรวรรณา

- 7.1 สัมมนาครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ
- 7.2 ประชุมปฏิบัติการ การผลิตสื่อการสอน
- 7.3 ประชุมปฏิบัติการการปรับปรุงสื่อการสอน
- 7.4 เสนอโครงการสอนภาษาไทยระดับป.1-2
- 7.5 สัมมนาครูในเขตต่าง ๆ
- 7.6 สัมมนาครูช่วยฝ่ายวิชาการ วิชาการของโรงเรียน
- 7.7 สัมมนาโบราณวัตถุและโบราณสถาน
- 7.8 สัมมนาการไร่น้ำหลักสูตร 21
- 7.9 สัมมนาผู้นำการให้หลักสูตร
- 7.10 สัมมนาผู้บริหารในเขต
- 7.11 สัมมนาครูในกลุ่มโรงเรียน
- 7.12 ครูกับการเข้าใจเด็กประถมศึกษา
- 7.13 งานในหน้าที่ของครู
- 7.14 แผนงานในโรงเรียนประถมศึกษา
- 7.15 การเพิ่มพูนความรู้ของครูบรรณารักษ์
- 7.16 การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนการสอน

8. การอบรม

- 8.1 อบรมครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสป. กทม.
- 8.2 อบรมครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ
- 8.3 อบรมนักเขียนรวมงานของนิสิต
- 8.4 อบรมครูระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพและการปฏิบัติงานของครู
- 8.5 อบรมการจัดทำชุดการสอน
- 8.6 อบรมการใช้ขุมนมือ
- 8.7 อบรมการรณรงค์เฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บ
- 8.8 อบรมหัวหน้าหมู่ลูกเสือและหัวหน้าหน่วยยุวกาชาด
- 8.9 อบรมเทคนิคการถอดถอดแทรกจวิทยาธรรม
- 8.10 อบรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขต
- 8.11 อบรมครูผู้ให้สื่อการเรียน
- 8.12 อบรมครูผู้ให้วิทยุโรงเรียน
- 8.13 อบรมครูธุรการและการเงิน
- 8.14 อบรมวารจักรนักเขียน
- 8.15 อบรมการโรง
- 8.16 อบรมวิธีการเล่นตามหลักสูตร 21
- 8.17 แนะนำการศึกษา
- 8.18 การจัดทำหนังสืออ่านประกอบ
- 8.19 เทคนิคการสอนวิชาต่าง ๆ

9. การให้บริการทางวิชาการ โดยเป็นวิทยากร

- 9.1 แนวทางการสอนจวิทยา
- 9.2 การสอนจวิทยาในโรงเรียนประถมศึกษา
- 9.3 เทคนิคการสอนวิชาต่าง ๆ
- 9.4 การประชุมพยาบาล
- 9.5 ภัยสังคมนตรี
- 9.6 การสอนซ่อมเสริม
- 9.7 การอบรมผู้นำเยาวชน

- 9.8 วิทยุโรงเรียน
- 9.9 การจัดทำและการแสดงหุ่น
- 9.10 การวัดและประเมินผลการศึกษาคำหลักผู้คร
- 9.11 การรักษาเอกลักษณ์ไทย
- 9.12 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน
- 9.13 การสร้างหนังสือเด็ก
- 9.14 การจัดการเรียนการสอนระดับอนุบาล
- 9.15 การใช้สมุดป.02
- 9.16 การทำหนังสืออ่านประกอบ
- 9.17 อยู่ดี กินดี
- 9.18 ลักษณะผู้นำ
- 9.19 ขบวนการหมู่พวก
- 9.20 การร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงเรียน
- 9.21 การนิเทศการสอน
- 9.22 การบริหารโรงเรียน
- 9.23 เงินบำรุงการศึกษา
- 9.24 การศึกษาของเด็กเล็กและป.1
- 9.25 การเรียนการสอนในระดับประถม
- 9.26 นวัตกรรมกับการเรียนการสอน
- 9.27 การยดัดแผนไปวงใส
- 9.28 การอบรมนักเรียนด้วยงานของสมุด
- 9.29 การสร้างศูนย์การเรียน
- 9.30 การเขียนบทเรียนโปรแกรม
- 9.31 สไลด์ โปรแกรม
- 9.32 อาคารสถานที่
- 9.33 การแนะแนวศึกษาต่อแก่ผู้ปกครองของนักเรียน
- 9.34 การจัดบริการสหเพศให้คำปรึกษาแก่ครูแนะแนว
- 9.35 การจัดทำแผนบริหารโรงเรียนและการบริหารงานบุคคล

9.36 เทคนิคการสอนพลศึกษาแก่นักเรียนประถมศึกษา

10. ด้านอื่น ๆ

- 10.1 สมาชิกการลยอนวิชาต่าง ๆ
- 10.2 ทำแบบประเมินผลวิชาต่าง ๆ
- 10.3 เป็นกรรมการวิชาการ
- 10.4 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียน
- 10.5 เป็นสมาชิกสมาคมเพื่อการศึกษาระหว่างชาติ
- 10.6 เป็นกรรมการในการจัดการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ
- 10.7 เป็นวิทยากรประจำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
- 10.8 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 10.9 เป็นนักวิชาการประจำเขต
- 10.10 เป็นกรรมการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
- 10.11 เป็นกรรมการกองสาราเียงรวารสารสำเียงการศึกษา
- 10.12 เป็นกรรมการออกข้อสอบความถนัดทางการเรียนของนักเรียนป.6 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 10.13 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิจัยและสถิติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาคณะ
ของมหาวิทยาลัย คำนวณผลงานทางวิชาการ ตามทรรศนะของผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา (ก) และความพอใจของผู้ร่วมงานและผู้บังคับ
บัญชาที่มีต่อการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัย (ข)

ผลงานทางวิชาการ	ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{x}	sd.	แปลความ	\bar{x}	sd.	แปลความ
1. การผลิตเอกสารประกอบการสอน	ก 2.63	.75	มาก	2.69	.76	มาก
	ข 2.45	.58	น้อย	2.50	.62	น้อย
2. การเขียนบทความ	ก 2.22	.87	น้อย	2.14	.68	น้อย
	ข 2.19	.63	น้อย	2.11	.62	น้อย
3. การเขียนหรือแปลหนังสือ	ก 1.92	.84	น้อย	1.89	.83	น้อย
	ข 2.06	.60	น้อย	2.02	.63	น้อย
4. การให้บริการทางวิชาการ โดยเป็นวิทยากร	ก 2.67	.89	มาก	2.62	.85	มาก
	ข 2.51	.62	น้อย	2.52	.58	น้อย
5. การจัดสัมมนาหรือจัดกิจกรรม	ก 2.53	.99	น้อย	2.37	.93	น้อย
	ข 2.50	.84	น้อย	2.28	.68	น้อย
6. การเข้าร่วมการสัมมนาหรือ เข้ารับการอบรม	ก 2.96	.83	มาก	2.85	.85	มาก
	ข 2.65	.54	มาก	2.68	.57	มาก
7. การเสนอโครงการงานวิจัย	ก 2.26	.88	น้อย	2.04	.89	น้อย
	ข 2.24	.65	น้อย	2.08	.69	น้อย
8. การสร้างหรือใช้นวัตกรรมเพื่อ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ก 2.58	.87	น้อย	2.40	.85	น้อย
	ข 2.43	.67	น้อย	2.39	.70	น้อย
9. การเป็นกรรมการทางวิชาการ	ก 2.98	.86	มาก	2.97	.77	มาก
	ข 2.60	.56	มาก	2.72	.50	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ผลงานทางวิชาการ	ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	
10. การสร้างแบบประเมินผลทางการเรียน	ก	2.63	.83	มาก	2.69	.74	มาก
	ข	2.43	.63	น้อย	2.53	.60	น้อย
11. อื่น ๆ	ก	2.68	.99	มาก	2.46	.84	น้อย
	ข	2.47	.63	น้อย	2.26	.67	น้อย
รวม	ก	2.41	1.04	น้อย	2.37	.98	น้อย
	ข	2.30	.81	น้อย	2.29	.80	น้อย

จากตารางที่ 10 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่ามีทัศนคติมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่ามีทัศนคติมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับ การผลิตเอกสารประกอบการสอน การให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร การเข้าร่วมการสัมมนาหรือเข้ารับการอบรม การเป็นกรรมการทางวิชาการ การสร้างแบบประเมินผลทางการเรียน และอื่น ๆ

สำหรับความพอใจต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตนั้น ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความพอใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับ การเข้าร่วมการสัมมนาหรือการเข้ารับการอบรม และการเป็นกรรมการทางวิชาการ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาคณะ
ของมหาวิทยาลัย คำนวณความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตามทฤษฎี
ของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ก) และความพอใจของ
มหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาคณะ
มหาวิทยาลัย (ข)

ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	มหาวิทยาลัย			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	ก	ม.	แปล ความ	ก	ม.	แปล ความ	ก	ม.	แปล ความ
1. ความรู้ทางด้านวิชาการ โดยทั่วไป	ก	2.63	.60 มาก	3.21	.55 มาก	3.11	.57 มาก		
	ข	2.37	.37 น้อย	2.77	.37 มาก	2.81	.45 มาก		
2. ความรู้เฉพาะในสาขาที่ เรียนระดับปริญญาโท	ก	2.75	.79 มาก	3.23	.70 มาก	3.08	.69 มาก		
	ข	2.48	.68 น้อย	2.67	.77 มาก	2.75	.52 มาก		
3. ความสามารถทำการค้นคว้า ความรู้	ก	2.50	.74 น้อย	3.09	.69 มาก	3.04	.62 มาก		
	ข	2.27	.65 น้อย	2.71	.46 มาก	2.75	.49 มาก		
4. ความสามารถในการจัด กิจกรรมทางวิชาการ เช่น จัดอภิปราย	ก	2.54	.78 น้อย	3.25	.77 มาก	2.98	.78 มาก		
	ข	2.30	.65 น้อย	2.60	.52 มาก	2.69	.49 มาก		
5. การให้ความช่วยเหลือใน ด้านวิชาการแก่นักศึกษาใน โรงเรียน	ก	2.77	.78 มาก	3.03	.80 มาก	2.86	.86 มาก		
	ข	2.47	.66 น้อย	2.62	.53 มาก	2.63	.58 มาก		
6. ความสามารถในการผลิต เอกสารทางวิชาการ	ก	2.27	.82 น้อย	2.70	.84 มาก	2.57	.92 น้อย		
	ข	1.95	.67 น้อย	2.46	.61 น้อย	2.42	.66 น้อย		
7. การสร้างชื่อเสียงให้หน่วย งานหรือสถานศึกษาในทาง วิชาการ	ก	2.56	.76 น้อย	2.99	.78 มาก	2.82	.88 มาก		
	ข	2.22	.71 น้อย	2.64	.51 มาก	2.57	.62 น้อย		
รวม	ก	2.57	.77 น้อย	3.02	.75 มาก	2.92	.79 มาก		
	ข	2.29	.69 น้อย	2.64	.60 มาก	2.66	.56 มาก		

จากตารางที่ 11 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย มีทรรศนะว่ามหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาและมีความพอใจอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับความรู้ทางค่านิยมวิชาการ ความรู้เฉพาะในสาขาที่เรียนระดับปริญญาโท และการให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการแก่นักศึกษาในโรงเรียน ส่วนผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยังมีความพอใจอยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตเอกสารทางวิชาการ และการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงานในทางวิชาการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาศักยภาพ
ของมหาบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ตามทฤษฎีของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ก) และ
ความพอใจของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการ
พัฒนาศักยภาพของตนเองของมหาบัณฑิต (ข)

ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	มหาบัณฑิต			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{X}	SD.	แปล ความ	\bar{X}	SD.	แปล ความ	\bar{X}	SD.	แปล ความ
1. ความสามารถในการปฏิบัติ งานโดยทั่วไป	ก 2.93	.53	มาก	3.15	.57	มาก	3.10	.56	มาก
	ข 2.66	.47	มาก	2.78	.39	มาก	2.82	.37	มาก
2. ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติ งานประจำ	ก 3.04	.58	มาก	3.25	.57	มาก	3.13	.53	มาก
	ข 2.72	.47	มาก	2.82	.39	มาก	2.81	.45	มาก
3. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ งาน	ก 3.27	.58	มาก	3.21	.64	มาก	3.23	.66	มาก
	ข 2.84	.39	มาก	2.84	.42	มาก	2.82	.41	มาก
4. ความเอาใจใส่ในหน้าที่ พิเศษอื่น ๆ	ก 3.09	.64	มาก	3.09	.73	มาก	3.07	.74	มาก
	ข 2.72	.47	มาก	2.07	.47	มาก	2.76	.51	มาก
5. การทำงานอย่างมีระบบ แบบแผน	ก 3.08	.57	มาก	3.12	.66	มาก	3.20	.69	มาก
	ข 2.70	.51	มาก	2.75	.45	มาก	2.84	.47	มาก
6. ความรับผิดชอบต่องานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ก 3.00	.66	มาก	3.01	.76	มาก	2.98	.69	มาก
	ข 2.86	.38	มาก	2.66	.51	มาก	2.73	.52	มาก
7. การติดตามงานที่มอบหมาย ให้ผู้อื่นทำ	ก 3.51	.49	มาก	3.35	.41	มาก	3.30	.66	มาก
	ข 2.56	.61	น้อย	2.78	.42	มาก	2.86	.37	มาก
8. การถ่ายทอดความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานให้ แก่บุคลากรในโรงเรียน	ก 2.47	.76	น้อย	2.81	.73	มาก	2.76	.81	มาก
	ข 2.43	.64	น้อย	2.55	.54	น้อย	2.52	.65	น้อย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	มหาบัณฑิต			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{x}	SD, แปล ความ		\bar{x}	SD, แปล ความ		\bar{x}	SD, แปล ความ	
9. การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การทำงานให้ทันสมัย	ก 2.91	.64	มาก	2.97	.69	มาก	2.94	.75	มาก
	ข 2.33	.64	น้อย	2.63	.48	มาก	2.65	.58	มาก
รวม	ก 3.03	.67	มาก	3.08	.81	มาก	3.08	.70	มาก
	ข 2.65	.55	มาก	2.71	.45	มาก	2.76	.50	มาก

จากตารางที่ 12 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ย มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีทรรศนะว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจต่อการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาบัณฑิต เห็นว่าตนเองมีการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นที่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความพอใจอยู่ในระดับน้อยในข้อนี้ นอกจากนั้นมหาบัณฑิตมีความพอใจอยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับ การติดตามงานที่มอบหมายให้ผู้อื่นทำ และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ทันสมัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต ด้านความสามารถทางการวิจัย ตามทรรศนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ก) และความพอใจของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต (ข)

ความสามารถทางการวิจัย	มหาบัณฑิต			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{x}	SD.	แปล ความ	\bar{x}	SD.	แปล ความ	\bar{x}	SD.	แปล ความ
	1. ความสนใจทำการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	ก 2.44	.79	น้อย	2.63	.81	มาก	2.43	.82
	ข 1.84	.70	น้อย	2.51	.52	น้อย	2.30	.64	น้อย
2. ความสามารถทำการค้นคว้าหรือทำงานเกี่ยวกับการวิจัย	ก 2.29	.84	น้อย	2.66	.78	มาก	2.44	.82	น้อย
	ข 1.94	.79	น้อย	2.54	.53	น้อย	2.30	.64	น้อย
3. การนำผลงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ก 2.38	.75	น้อย	2.47	.84	น้อย	2.34	.84	น้อย
	ข 1.98	.73	น้อย	2.43	.57	น้อย	2.23	.70	น้อย
4. การให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำในด้านการวิจัยและสถิติ	ก 2.06	.83	น้อย	2.55	.79	น้อย	2.50	.86	น้อย
	ข 1.81	.71	น้อย	2.44	.56	น้อย	2.34	.67	น้อย
5. การเป็นผู้นำในการเสนอโครงการ การวิจัยต่าง ๆ	ก 2.12	.78	น้อย	2.65	.86	มาก	2.44	.84	น้อย
	ข 2.18	.75	น้อย	2.50	.61	น้อย	2.37	.74	น้อย
รวม	ก 2.26	.81	น้อย	2.60	.73	มาก	2.43	.84	น้อย
	ข 1.95	.56	น้อย	2.47	.54	น้อย	2.31	.68	น้อย

จากตารางที่ 13 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ย มหาบัณฑิต และผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่ามีบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองในด้านความสามารถทางการวิจัยอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้ร่วมงานเห็นว่าอยู่ในระดับมาก มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความพอใจในค่านี้น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ร่วมงานมีความเห็นว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นเกี่ยวกับ การนำผลงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำในด้านการวิจัยและสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต คำนวณทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ตามทรรณะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ก) และความพอใจของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต (ข)

ทัศนคติต่อวิชาชีพและ มนุษยสัมพันธ์	มหาบัณฑิต			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	
ทัศนคติต่อวิชาชีพ										
1. การรักษาและสร้างชื่อเสียง ให้แก่สถานศึกษาของตน	ก	3.37	.63	มาก	3.29	.65	มาก	3.23	.72	มาก
	ข	2.77	.47	มาก	2.78	.34	มาก	2.78	.47	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	ก	2.98	.79	มาก	3.10	.67	มาก	3.15	.69	มาก
	ข	2.58	.61	มาก	2.69	.46	มาก	2.82	.44	มาก
3. การเสียสละเพื่อหมู่คณะ และสังคม	ก	3.27	.62	มาก	3.15	.70	มาก	3.15	.79	มาก
	ข	2.76	.45	มาก	2.72	.47	มาก	2.73	.55	มาก
4. ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	ก	3.34	.58	มาก	3.20	.62	มาก	3.21	.71	มาก
	ข	2.84	.35	มาก	2.77	.39	มาก	2.82	.41	มาก
5. ความศรัทธาในอาชีพครู	ก	3.40	.64	มาก	3.23	.60	มาก	3.26	.75	มาก
	ข	2.72	.53	มาก	2.78	.38	มาก	2.82	.50	มาก
มนุษยสัมพันธ์										
6. การแลกเปลี่ยนหรือแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	ก	2.87	.84	มาก	3.11	.69	มาก	3.11	.67	มาก
	ข	2.50	.66	น้อย	2.62	.52	มาก	2.82	.41	มาก
7. ความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	ก	3.31	.57	มาก	3.19	.63	มาก	3.20	.75	มาก
	ข	2.86	.38	มาก	2.70	.44	มาก	2.78	.44	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ทัศนคติต่อวิชาชีพและ มนุษยสัมพันธ์	มหาบัณฑิต			ผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{X}	SD.	แปล ความ	\bar{X}	SD.	แปล ความ	\bar{X}	SD.	แปล ความ
8. ความสามารถในการเป็น ผู้นำที่ดี	ก	2.94	.64 มาก	3.14	.72 มาก	3.07	.74 มาก		
	ข	2.50	.66 น้อย	2.72	.45 มาก	2.76	.48 มาก		
9. ความสามารถในการเป็น ผู้ตามที่ดี	ก	2.94	.64 มาก	3.13	.73 มาก	3.07	.74 มาก		
	ข	2.75	.52 มาก	2.73	.47 มาก	2.75	.46 มาก		
10. การรับฟังคำวิจารณ์ที่เกี่ยว ข้องกับข้อบกพร่องต่าง ๆ ของตน	ก	3.26	.55 มาก	2.98	.73 มาก	3.04	.71 มาก		
	ข	2.86	.41 มาก	2.67	.49 มาก	2.73	.50 มาก		
รวม	ก	3.19	.68 มาก	3.15	.68 มาก	3.15	.73 มาก		
	ข	2.71	.52 มาก	2.72	.44 มาก	2.78	.49 มาก		

จากตารางที่ 14 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีทรรศนะว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและความพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาบัณฑิตมีพอใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตเป็นรายด้าน ตามทฤษฎีของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ก) และความพอใจของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต (ข)

ข้อความ	มหาบัณฑิต		ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผลงานทางวิชาการ	ก	—	—	2.40	1.05	2.37	.98	2.41	.86
	ข	—	—	2.35	.81	2.29	.80	2.33	.78
2. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	ก	2.57	.77	3.02	.76	2.92	.79	2.89	.98
	ข	2.29	.69	2.64	.51	2.66	.56	2.61	.60
3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ก	3.03	.67	3.11	.80	3.08	.70	3.10	.69
	ข	2.65	.55	2.75	.46	2.76	.50	2.75	.61
4. ความสามารถทางการวิจัย	ก	2.26	.81	2.61	.82	2.43	.84	2.46	.80
	ข	1.95	.56	2.48	.55	2.31	.68	2.36	.67
5. ทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์	ก	3.19	.68	3.14	.68	3.15	.73	3.15	.69
	ข	2.71	.52	2.72	.44	2.72	.49	2.73	.48
รวม	ก	2.86	.78	2.94	1.01	2.96	.81	3.05	.77
	ข	2.48	.67	2.66	.49	2.67	.57	2.65	.60

จากตารางที่ 15 ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยทฤษฎีรวมของประชากรและตัวอย่างประชากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ความพอใจของมหาบัณฑิตอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีรวมของประชากรและตัวอย่างประชากรเป็นรายด้าน พบว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและประชากรและตัวอย่างประชากรมีความพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ผลงานทางวิชาการ และความสามารถทางการวิจัย ที่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ของคะแนนทัศนคติของมหาบัณฑิตโดยสรุปอย่างคร่าวๆ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต
ด้านผลงานทางวิชาการ ความพร้อมของครูรวมงานและผู้บริหาร

	II	III	S.D.	Z
ครูรวมงาน	135	25.33	6.49	
ผู้บริหาร	69	24.59	6.33	.78

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต
ด้านผลงานทางวิชาการ ความพร้อมของครูรวมงานและผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาคณะเองของมหาวิทยาลัย ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความพร้อมของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	703.95	351.98	19.10*
ภายในกลุ่ม	273	5032.53	18.43	
ทั้งหมด	275	5736.48		

* $P < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 17 แสดงว่า มหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อ การพัฒนาคณะเองของมหาวิทยาลัย ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่างโดย วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ตามตารางที่ 18

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองตามทัศนคติของ
มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	มหาบัณฑิต	ผู้ร่วมงาน	ผู้บังคับบัญชา
\bar{x}	17.86	21.51	20.69
มหาบัณฑิต	-	17.08 *	7.62 *
ผู้ร่วมงาน		-	8.21
ผู้บังคับบัญชา			-

* $P < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 18 แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ว มหาบัณฑิตกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาคณะเองของมหาบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามธรรมชาติของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	140.43	70.21	3.28
ภายในกลุ่ม	273	5835.14	21.37	
ทั้งหมด	275	5975.57		

จากตารางที่ 19 แสดงว่า มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีธรรมชาติของการพัฒนาคณะเองของมหาบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาศักยภาพตนเองของมหาบัณฑิต ด้านความสามารถทางการวิจัยตามธรรมชาติของมหาบัณฑิต ผู้รวมงาน และผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	249.32	124.66	10.66*
ภายในกลุ่ม	273	3192.16	11.69	
ทั้งหมด	275	3441.48		

* $P < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 20 แสดงว่า มหาบัณฑิต ผู้รวมงาน และผู้บังคับบัญชา มีธรรมชาติของการพัฒนาศักยภาพตนเองของมหาบัณฑิต ด้านความสามารถทางการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ตามตารางที่ 21

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของ
มหาบัณฑิต ผู้รวมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{x}	มหาบัณฑิต	ผู้รวมงาน	ผู้บังคับบัญชา
		11.19	13.44	12.18
มหาบัณฑิต	11.19	-	10.12*	1.48
ผู้รวมงาน	13.44		-	3.10
ผู้บังคับบัญชา	12.18			-

* $P < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 21 แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้ว มหาบัณฑิตกับผู้รวมงาน มีธรรมชาติ
ของการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต ค่านักศึกษาคือวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ ตามธรรมชาติของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	84.8	42.40	1.61
ภายในกลุ่ม	273	7179.02	26.30	
ทั้งหมด	275	7263.82		

จากตารางที่ 22 แสดงว่ามหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีธรรมชาติต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตในค่านักศึกษาคือวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ
คะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต รวมทุกด้านตามทรรณะ
ของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3670.2	1835.1	8.58*
ภายในกลุ่ม	273	58376.09	213.83	
ทั้งหมด	275	62046.29		

* $P < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 23 แสดงว่า มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีทรรณะ
ต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้-
ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถทางการวิจัย และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ
และมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทดสอบเป็นรายคู่
เพื่อดูความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ตามตารางที่ 24

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาด้านตนเองรวมทุกด้านตาม
 ธรรมชาติของผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง		มหาชนิต	ผู้ร่วมงาน	ผู้บังคับบัญชา
	\bar{x}	88.13	96.84	92.34
มหาชนิต	88.13	-	8.33*	1.46
ผู้ร่วมงาน	96.84		-	2.16
ผู้บังคับบัญชา	92.34			-

* $p < .01$ ($.01 F_{2,277} = 4.61$)

จากตารางที่ 24 แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ว มหาชนิตกับผู้ร่วมงาน มีธรรมชาติ
 ต่อการพัฒนาด้านตนเองของมหาชนิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต

ตารางที่ 25 จำนวนและค่าร้อยละของมหาบัณฑิต จำแนกตามปัญหาและอุปสรรค
ในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตในค่านต่าง ๆ

ข้อความ	มหาบัณฑิต (72 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ค้านผลงานทางวิชาการ	50	69.44
2. ค้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ	23	31.94
3. ค้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	23	31.94
4. ค้านความสามารถในการวิจัย	36	50.00
5. ค้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์	15	20.83
6. ไม่ระบุปัญหาและอุปสรรค	8	11.11

จากตารางที่ 25 ปรากฏว่า มหาบัณฑิตจำนวน 72 คน มีจำนวนมหาบัณฑิตที่ระบุปัญหา
ค้านผลงานทางวิชาการมากที่สุดร้อยละ 69.44 แต่มีมหาบัณฑิตที่ระบุปัญหาค้านทัศนคติต่อวิชาชีพ
และมนุษยสัมพันธ์น้อยที่สุดร้อยละ 20.83

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต โดยเสนอจำนวนความถี่ของมหาบัณฑิตที่ตอบในวงเล็บท้ายข้อ

1. ด้านผลงานทางวิชาการ
 - 1) ไม่มีเวลา งานในหน้าที่มีมาก (42)
 - 2) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (19)
 - 3) ขาดงบประมาณ ขาดอุปกรณ์ในการทำงาน (10)
2. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ
 - 1) ไม่มีเวลาศึกษาเพิ่มเติม เพราะสภาพการทำงานประจำไม่อำนวย ทำให้ความรู้ที่เรียนมาลดลง (19)
 - 2) ไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่อื่น ๆ ที่เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถทางวิชาการ (12)
 - 3) ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (10)
3. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1) ไม่มีโอกาส (21)
 - 2) ขาดความร่วมมือ (20)
 - 3) ขาดงบประมาณ (14)
4. ด้านความสามารถทางการวิจัย
 - 1) ไม่มีเวลา และโอกาสเพราะมีงานสอนมาก (31)
 - 2) ความรู้ที่เรียนมาในเรื่องสถิติวิจัยยังไม่ค่อยแตกฉานเพราะไม่ได้เรียนสาขานี้โดยตรง และไม่ได้รับการฟื้นฟูเรื่องการทำวิจัย เก่งว่าถ้าได้รับมอบหมายงานในเวลาอันจำกัดจะทำได้ไม่ดี (21)
 - 3) ขาดงบประมาณ ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน (17)
5. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์
 - 1) สถานภาพและบทบาทยังคงอยู่ รวบรวมข้อมูลกำลังใจและสวัสดิการ (16)
 - 2) ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่สามารถทำได้ตามที่ต้องการ เมื่ออาชีพ (5)
 - 3) มีปัญหาในการปรับตัว (3)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต ตามทฤษฎีของตนเอง
ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตตามทฤษฎีของตนเอง
โดยเสนอจำนวนความถี่ของผู้ตอบในวงเล็บท้ายข้อ

1. ด้านผลงานทางวิชาการ

- 1) ควรจัดกลุ่มทำงานขึ้นเพื่อช่วยผลิตผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (31)
- 2) ควรส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาและศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลในโรงเรียน (23)
- 3) ควรลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง เพื่อให้มีเวลาส่วนหนึ่งผลิตผลงานทางวิชาการ (8)

2. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

- 1) ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ เสมอ ทั้งจากทางโรงเรียน จากกลุ่มโรงเรียน และแหล่งการศึกษาต่าง ๆ ให้ครูได้มีการพัฒนาและค้นคว้าในวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ (20)
- 2) ควรมีชมรมของมหาบัณฑิต เพื่อศึกษาค้นคว้าและส่งข่าวสารจะได้ทราบถึงวิทยาการใหม่ ๆ มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันในด้านวิชาการ (8)
- 3) ควรเฉลี่ยชั่วโมงสอนให้เท่า ๆ กัน จะทำให้ครูมีเวลาทำงานทางวิชาการมากขึ้น (7)

3. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 1) ควรมีบุคลากรให้มากขึ้น (18)
- 2) ควรให้มหาบัณฑิตปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด เทคนิคและความคิดริเริ่มอย่างกว้างขวางของแต่ละคน ซึ่งวิธีการอาจไม่เหมือนกัน แต่นักเรียนสามารถบรรลุจุดหมายเดียวกัน (7)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูสอนเท่า ๆ กัน แบ่งงานพิเศษให้ใกล้เคียงกัน และให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ แล้วนำมาอภิปรายในการพิจารณาความดีความชอบในที่ประชุมครูต่อไป (6)

4. ด้านความสามารถทางการวิจัย

- 1) หน่วยงานควรเพิ่มทุนทำวิจัยในหัวเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน นำผลการวิจัยมาปรับปรุงโรงเรียน และติดตามผลอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป (17)
- 2) หน่วยงานระดับสูงควรให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเรื่อง การวิจัย เพื่อให้ได้สิ่งเห็นประโยชน์ (8)
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย โดยจัดเอกสาร ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เผยแพร่แก่ครูให้มากและทั่วถึง (6)

5. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์

- 1) ควรสนับสนุนในเรื่องการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู (13)
- 2) ถ้าอาชีพครูมีความเป็นอยู่สะดวกสบาย ก็จะทำให้ครูมีความเป็นครูโดยสมบูรณ์ ยอมสละเวลาสอนด้วยความเต็มใจ (5)
- 3) ควรมีการคัดเลือกคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครูอย่างรัดกุม (4)

ตารางที่ 26 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา
ตนเองของมหาวิทยาลัย ทามหรรษณะของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ					
	ผู้ร่วมงาน (135 คน)		ผู้บังคับบัญชา (69 คน)		รวม (204 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านผลงานทางวิชาการ						
1.1 ควรนำวิชาการใหม่ ๆ มาใช้ ในการสอน เช่น วิธีสอน การผลิตสื่อ ฯลฯ	89	65.93	41	59.42	130	63.73
1.2 ควรผลิตเอกสารทางวิชา การและถ่ายเทคให้บุคลากร ในโรงเรียน	80	59.26	40	57.97	120	58.82
1.3 อื่น ๆ	18	13.33	20	28.99	38	18.63
2. ด้านความรู้ความสามารถทาง วิชาการ						
2.1 ควรนำความรู้หลักการเกี่ยว กับความรู้มาใช้ให้เหมาะสม กับสภาพของโรงเรียน	75	55.56	39	56.52	114	55.88
2.2 ควรให้คำแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ บุคลากรในโรงเรียน	81	60.00	40	57.97	121	59.31
2.3 อื่น ๆ	11	8.15	5	7.25	16	7.64

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ					
	ผู้รวมงาน		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน						
3.1 ควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้	45	33.33	30	43.48	75	36.76
3.2 ควรแสดงความสามารถให้ผู้รวมงานรู้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	96	71.11	50	72.46	146	71.57
3.3 อื่น ๆ	9	6.67	5	7.25	14	6.86
4. ด้านความสามารถในการวิจัย						
4.1 ควรหาวิจัยเกี่ยวกับเด็กประถมศึกษาเช่น ทดลองสอน	62	45.92	37	53.62	99	48.53
4.2 ควรนำผลการวิจัยต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	88	65.19	44	63.77	132	64.71
4.3 อื่น ๆ	8	5.76	5	7.25	13	6.27
5. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์						
5.1 ควรมีความศรัทธาในอาชีพของตนไม่เบื่อง่าย	79	58.52	41	59.42	120	58.82
5.2 ควรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มากกว่านี้	50	37.04	30	43.48	80	39.22
5.3 อื่น ๆ	16	11.85	5	7.25	21	10.29
6. ไม่ให้ข้อเสนอแนะ	6	4.44	5	7.25	11	5.39

จากตารางที่ 26 ปรากฏว่า โดยส่วนร่วมผู้ร่วมงานและผู้บริหารได้เสนอแนะว่า "ควรแสดงความสามารถในผู้ร่วมงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน" มากที่สุดร้อยละ 71.57 โดยเฉพาะผู้ร่วมงานและผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้มากที่สุดร้อยละ 71.11 และ 72.46 ตามลำดับ

สรุป ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้ร่วมงานของมหาวิทยาลัยเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ด้านผลงานทางวิชาการ

- 1.1 มหาวิทยาลัยควรพยายามไม่ทอดทิ้งและต้องทำงานให้ได้ตามที่พูดไว้
- 1.2 โครงการงานต่าง ๆ ควรเสนอในที่ประชุมของโรงเรียน เมื่อที่ประชุมยอมรับ ควรเริ่มทำงานโดยหาบุคลากรช่วย
- 1.3 การยกเลิกข้อควรปรับปรุงนอกเหนือจากการปะภาพ
- 1.4 การอบรมครูในโรงเรียนที่สอนควรนำวิธีการ แนวความคิดหรือแนวการปรับปรุงใหม่ ๆ มาใช้
- 1.5 การจัดงบประมาณให้เพียงพอจะทำให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมาก
- 1.6 ปัญหาในการเรียนการสอนควรศึกษา แล้วรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาและนำมาแก้ไข ปรับปรุงให้ตรงเป้าหมาย
- 1.7 มหาวิทยาลัยควรจะได้เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนครูในทางวิชาการและช่วยเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงาน
- 1.8 อุปสรรคการสอนสำคัญมากในระดับประถม ครูไม่มีเวลาจะทำได้ ควรให้วิทยาลัยครู (นักศึกษาฝึกสอน) ช่วยทำสื่อให้จะเป็นผลดี

2. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

- 2.1 ควรนำความรู้ที่ได้อะไรใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน
- 2.2 ควรหาวิธีที่จะให้บุคลากรเก่า ๆ ยอมรับความรู้และหลักการใหม่ ๆ

3. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 3.1 มหาวิทยาลัยควรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ครบถ้วนน้อยที่สุด
- 3.2 ควรทำชุดการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างในกลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นประจำทุกปีการศึกษา

- 3.3 ควรจะเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้เห็นการปฏิบัติโดยการลงมือกระทำเอง
 - 3.4 ควรกล้ายอมรับความจริง เมื่อเกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความสามารถทางการวิจัย
 - 4.1 ควรทำการวิจัยแบบทดสอบที่นำมาใช้ และทดลองวิจัยการลอนของตนเอง
 - 4.2 ควรมีโปรแกรม ทดลองให้ครูได้ศึกษาและนำไปใช้ได้
 - 4.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของนักเรียนแต่ละระดับ และแต่ละโรงเรียน
 5. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์
 - 5.1 มหามัณฉิตควรใจเย็น ใจกว้าง ใจอารี รักผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ใ้มากที่สุด
 - 5.2 ควรทำตนให้เหมาะสมในฐานะที่มีคุณวุฒิสูงกว่า และไม่แสดงตนว่าฉลาดกว่า

สรุป ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาของมหามัณฉิตเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ด้านผลงานทางวิชาการ
 - 1.1 ควรสละวิธีสอนและผลิตสื่อทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรในโรงเรียน
 - 1.2 ควรลงมือปฏิบัติการให้เพื่อนได้เห็นความสามารถ
 - 1.3 ควรนำวิชาการใหม่ ๆ มาเสนอแนะ และให้ข้อคิดเห็นซึ่งสามารถปฏิบัติได้
 - 1.4 ควรสอนใ้ทุกวิชา
2. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ
 - 2.1 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้
3. ด้านความสามารถในการวิจัย
 - 3.1 ควรให้ความร่วมมือ แนะนำครูในการวิจัย

4. ก้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์

4.1 มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานภายในและภายนอกโรงเรียน

4.2 มีความมั่นใจในตนเอง

ตอนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปและความพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของมหาบัณฑิตที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปและความพอใจในการทำงานของมหาบัณฑิต

ข้อความ	ระดับความจึกเห็น (จำนวน 49 คน)			
	มาก		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเพียงไร	33	67.35	16	32.65
2. ท่านมีความนิยมชมชอบในผลงานของท่านเพียงใด	37	75.51	12	24.49
3. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำเพียงไร	42	85.71	7	14.29
4. ท่านคิดว่าวัยของท่านจะเป็นการส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพียงไร	32	65.31	17	34.69
5. ท่านคิดว่าการทำงานนาน ๆ หรือมีประสบการณ์มาก ๆ จะมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพียงไร	41	83.67	8	16.33
6. ท่านคิดว่าเป้าหมายในชีวิตของท่านจะเป็นส่วนที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพียงไร	47	95.92	2	4.08
7. ท่านคิดว่าความสามารถของท่านมีขส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	45	91.84	4	8.16

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวน 49 คน)			
	มาก		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. ท่านคิดว่าสิ่งทดแทนเช่น เงินเดือน รางวัล ค่าชมเชย ที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองหรือไม่เพียงไร	39	79.59	10	20.41
9. ท่านคิดว่าเป้าหมายหรือปรัชญาของโรงเรียนของท่านเป็นสิ่งส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาของท่าน	46	93.88	3	6.12
10. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านได้สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองของท่านเพียงไร	36	77.55	11	22.45
11. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานของท่านมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาตนเองของท่านเพียงไร	35	71.43	14	28.57

จากตารางที่ 27 ผลการสัมภาษณ์มหาบัณฑิตปรากฏว่า มหาบัณฑิตแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และจากการที่มหาบัณฑิตบอกเหตุผลในการตอบ สรุปได้ดังนี้

มหาบัณฑิตมีความคิดเห็นว่า ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือดีมากในกรณีที่มหาบัณฑิตเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ได้รับความร่วมมือพอสมควร จากบุคลากรในโรงเรียน แต่บางครั้งเพื่อนร่วมงานทำให้ห้อยเท้าใจเพราะไม่ให้ความร่วมมือ มหาบัณฑิตมีความนิยมชมชอบในผลงานของตนเองมาก เพราะผู้อื่นได้ประเมินผลงานให้ทราบ จากการวิจารณ์และพูดคุยเป็นการส่วนตัว แต่มหาบัณฑิตคิดว่าต้องการหาโอกาสทำให้อีกกว่านี้ เนื่องจากมีงานประจำจึงไม่สามารถผลิตผลงานที่ทั้งคุณภาพและปริมาณได้ มหาบัณฑิตคิดว่าปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้มีการพัฒนาตนเองคือ เป้าหมายในชีวิต ความสามารถ ค่าชมเชย และเป้าหมายหรือปรัชญาของโรงเรียน

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แสดง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย

	ระดับความพึงพอใจ							
	ผู้ร่วมงาน 49 คน				ผู้บังคับบัญชา 22 คน			
	มาก		น้อย		มาก		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านพอใจที่จะทำงานหรือมอบ หมายงานให้มหาวิทยาลัยเพียงไร	39	79.59	10	20.41	18	81.82	4	18.18
2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยนี้ เป็น ผู้อำนวยประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพียงไร	41	83.67	8	16.33	16	72.73	6	27.27
3. ท่านมีความนิยมในผลงานต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยได้กระทำเพียงไร	43	87.76	6	12.24	16	72.73	6	27.27
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมี โอกาสแสดงความคิดเห็น กล้าทำ กล้าแสดงเพียงไร	36	73.47	13	26.53	18	81.82	4	18.14
5. ท่านเคยให้รางวัล หรือคำชม เชยเพื่อเป็นการกระตุ้นการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเพียงไร	40	81.63	9	18.37	18	81.82	4	18.14
6. ท่านคิดว่าโรงเรียนได้กำหนด นโยบายในการส่งเสริมการ พัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยเพียง ไร เช่นการจักเวลา ห้องทำ งานฯ (สำหรับผู้ร่วมงาน)	2	4.08	47	95.92	-	-	-	-

ตารางที่ 28 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น							
	ผู้ร่วมงาน 49 คน				ผู้บังคับบัญชา 22 คน			
	มาก		น้อย		มาก		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
(6) ท่านกำหนดนโยบายของ โรงเรียนในการส่งเสริม การพัฒนาตนเองของ มหาบัณฑิตเพียงไร เช่น การจัดเวลา ห้องทำงานฯ (สำหรับผู้บังคับบัญชา)	-	-	-	-	19	86.36	3	13.64

จากตารางที่ 28 ปรากฏว่าผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่แสดงความ
 คิดเห็นต่อมหาบัณฑิตมากทุกข้อ ยกเว้น การกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
 ของมหาบัณฑิต จากการที่ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากเหตุผลในการตอบ สรุปได้ดังนี้
 ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพอใจในการทำงานของมหาบัณฑิตมาก คิดว่ามหาบัณฑิต
 เป็นผู้ช่วยประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความนิยมในผลงานของมหาบัณฑิต มหาบัณฑิตมี
 โอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาใช้สิ่งตอบแทนประเภท
 ค่าะมเหยเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงาน สำหรับการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
 ของมหาบัณฑิตนั้นทำได้น้อยมาก เพราะโรงเรียนไม่มีหน้าที่กำหนดนโยบายเช่น เวลา หรือ
 ห้องทำงาน เนื่องจากมีอาคาร สถานที่จำกัด สิ่งที่โรงเรียนทำได้คือ การจัดหาวารสารทาง
 วิชาการต่าง ๆ ไว้ในห้องสมุดให้ครูได้อ่านค้นคว้าเพิ่มเติม