

371.102

ช 26711

ร 3

การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

เชาว์เลิศ ขวัญเมือง

17 เม.ย 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2527

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177248

การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

ของ

เชาว์เลิศ ขวัญเมือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2527

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบทัศนะของครูและผู้บริหาร ที่มีต่อการปฏิบัติการความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 109 และ 373 คน ตามลำดับ ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ แล้วใช้ $t - test$ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ ตามทัศนะของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านการสอนของครูที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก คือ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ โรงเรียนจัดหาคู่มือและแผนการสอนไว้ให้ครู ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการสอนซ่อมเสริม ส่วนการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อย คือ ให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

ตามทัศนะของครู การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก คือ การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ การที่โรงเรียนจัดคู่มือและแผนการสอนไว้ให้ครู ส่วนการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อย คือ การให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดเพื่อประกอบการเรียนการสอน การเชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการผลิตสื่อการเรียนและวิธีใช้ การจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ความสนใจของครู การแนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนครูที่มีความสามารถเฉพาะอย่างในระดับกลุ่มโรงเรียน

2. ด้านความต้องการ ตามทัศนะของผู้บริหาร ความต้องการทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาก มีความต้องการปานกลาง 1 ข้อ คือ การแนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ

ตามทัศนะของครูนั้น ความต้องการเกือบทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาก มีความต้องการปานกลาง 2 ข้อ คือ ต้องการให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และต้องการสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ

3. คำนปัญหาในการพัฒนา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูเห็นว่า ปัญหาทั้งหมด อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

4. จากการเปรียบเทียบทัศนะของครูและผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ปรากฏว่า มีทัศนะที่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

PRACTICES, NEEDS AND PROBLEMS IN DEVELOPING TEACHING COMPETENCE
OF TEACHERS UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATION OFFICE

AN ABSTRACT

BY

CHAOVALERT KWANMUANG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
July 1984

The purposes of this thesis are to study and compare teachers and administrators' perception toward current practices, needs and problems in developing teacher competency. The samples are 109 elementary administrators' and 373 elementary school teachers under the Samut Prakan Primary Education Office by random sampling. The devices of collecting data are questionnaires.

The findings were as follows.

Current practices perceived by administrators' are in very high level in aspect of supporting teachers for further their study, providing of manuals and lesson plans for teachers, changing their attitude toward the meaning and important of extra teaching, current practices as perceived by administrators in lower level are :- writing of students text - book and developing class exercise, as well.

As perceived by teachers, current practices in higher level are as the following; supporting teacher for further study, providing teaching manual and lesson plan. In lower level, current practices are writing of student text book and developing class exercise, demonstrating as to development utilize teaching and learning equipments, organizing of group discussion to response teachers attention, suggesting and supporting teachers joining of academic association and retaining "job Rotation" of competence teacher among schools cluster.

With respect of needs as perceived by administrators almost of 35 item of needs are in the high level except suggesting and supporting teacher joining of academic is slightly lower.

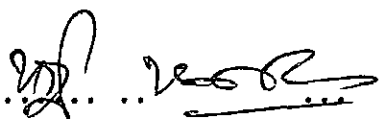
The same as administrators, teachers perceived almost of 35 item of needs excepts the two issues are slightly lower, they are :- writing of student text - book and developing class excercises, and supporting teachers joining of academic association.

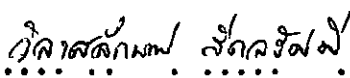
Regarding to problems in teacher competency development, both of samples perceived all of 25 issues are in the medium level.

The results of hypothesis testing in three dimensions are revealed that :- current practices, needs, and problems concerning inservice training of teacher competency are significant different among the two groups of samples.

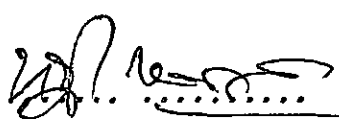
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญญาพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

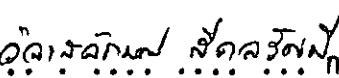
คณะกรรมการที่ปรึกษา

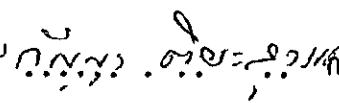
...... ประธาน

...... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

...... ประธาน

...... กรรมการ

...... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงของอาจารย์
ทวีบูรณ์ หอมเย็น และอาจารย์วิลาสลักษณ์ สีกลุ่รัมย์ ประธานและกรรมการที่ปรึกษา
ปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด คำแนะนำ และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ด้วยความเป็น "ครู" อย่างแท้จริงตลอดมา ผู้วิจัยขอ
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัฏญา ทิยะสุวรรณ ที่ให้ความกรุณาตรวจ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อาจารย์ศรีประภา สนธิพันธ์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
อาจารย์อานวย ทองย้อย หัวหน้าฝ่ายนิเทศการศึกษา ที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบคุณภาพ
ของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ด้วยความเมตตา และขอขอบพระคุณท่านหัวหน้าการ และผู้ช่วยหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ อาจารย์สมสุภา ศรีวงษา อาจารย์สุพจน์ ทัศนสร
อาจารย์ชลิตา ศรีทอง อาจารย์สมนึก มุกดา อาจารย์นิรมล ศรีเอี่ยม อาจารย์
วรรณิ์ โตสงวน ท่านผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

เชาว์เลิศ ขวัญเมือง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	กานิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	9
	ความสำคัญและความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร	10
	กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป	11
	หลักการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	13
	วิธีการในการศึกษาแก่บุคลากร	14
	ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	18
	ความหมายของสมรรถภาพ	20
	สมรรถภาพด้านการสอน	20
	งานวิจัยภายในประเทศ	27
	งานวิจัยในต่างประเทศ	30

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	32
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	33
	วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	34
	วิธีรวบรวมข้อมูล	35
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพ	
	ด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพ	
	ด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน	
	ของครู ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร	55
	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติการ ...	60
	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความต้องการ ...	61
	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัญหา	61

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	63
	กลุ่มตัวอย่าง	63
	วิธีรวบรวมข้อมูล	63
	การวิเคราะห์ข้อมูล	64
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	อภิปรายผล	66
	ข้อเสนอแนะ	75
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	76
	บรรณานุกรม	77
	ภาคผนวก	83

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ	33
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จำแนกตามอำเภอ	36
3	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติการในการ พัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและ ผู้บริหาร	41
4	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการ พัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและ ผู้บริหาร	49
5	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการพัฒนา สมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ...	55
6	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการ ในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร	60
7	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร	61
8	ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านปัญหาในการพัฒนา สมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ...	62

บทที่ ๑

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือ วัฒนธรรมนั้น ต้องอาศัยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งทุกฝ่ายต่างก็มุ่งระดมความหวังว่า การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของพลเมือง เพราะการศึกษาสามารถพัฒนาพลเมืองได้ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ท่อนหนึ่งว่า "การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวก รวดเร็ว ใฝ่ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว" (คำเลื่อง วุฒิจันทร์ 2520 : 3) สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของการศึกษามาก ดังที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติว่า "รัฐพึงส่งเสริม และบำรุงการศึกษา โดยถือว่า การศึกษามีความสำคัญในอันดับสูงยิ่งแห่งกิจการของรัฐ" (จรรยาวัฏ ศักดิ์แก้ว ม.ป.ป. : 264) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ นอกจากนั้นอัตราผลตอบแทนของสังคมที่ได้รับจากการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในอัตราสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการศึกษาระดับอื่น ๆ ทุกระดับ (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ 2519 : 41 อ้างอิงมาจาก Blaug, 1971) อย่างไรก็ตาม คุณภาพของการศึกษาระดับประถมศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน เช่น หลักสูตรการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา ครู งบประมาณ อาคารเรียน ความเป็นอยู่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เด็ก และภาวะในท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ครู เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการศึกษาเล่าเรียนของเด็ก (บุญชม ไชยโกณี 2513 : 10) หรืออาจจะกล่าวได้ว่า คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับ ทั่วครู และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสำคัญ

สำหรับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ประการหนึ่งก็คือ ปัญหาครูขาดคุณภาพ เช่น ครูไม่มีวุฒิหรือมีวุฒิแต่ครูไม่มีความถนัดในบางวิชา ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา และทางการบริหาร ปัญหาการตกต่ำชั้นของนักเรียน (ชงศ์ วงษ์จันทร์ 2508 : 48) ทำให้รัฐต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมาก จากสถิติอัตราการตกต่ำชั้นของนักเรียนระดับประถมศึกษา คิดเฉลี่ยทุกชั้นเรียนในปีการศึกษา 2520 อยู่ในระดับสูงคือ ร้อยละ 14.50 ต่อปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2524 : 65) นอกจากนี้แม้หลักสูตรจะเปลี่ยนไป พฤติกรรมการสอนของครูยังไม่ได้เปลี่ยนแปลง ยังคงใช้วิธีสอนให้เด็กท่องจำ และเรียนรู้นื้อหามาจากการปฏิบัติเหมือนกับที่เคยใช้สอนตามหลักสูตรเดิม (สายหยุด จาปาทอง 2526 : 1) แสดงว่า สมรรถภาพด้านการสอนของครูยังอยู่ในระดับต่ำ การที่ครูประถมศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีระบบการบริหาร การบำรุงขวัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูแล้ว ความรู้ในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานก็นับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่ง ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่ประทานแก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ความตอนหนึ่งว่า

การทำงานและดำเนินชีวิตในทุกวันนี้ต้องอาศัยวิชาความรู้อย่างมาก และวิชาการตลอดจนความเป็นไปต่าง ๆ นั้น ย่อมมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่ใช้วิชาการปฏิบัติงานโดยตรง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายศึกษาค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ผู้ใดไม่พยายามปรับปรุงตนเองให้ต่อเนื่อง ไม่นานนักก็จะต้องล้าหลัง และกลายเป็นคนเสื่อมสมรรถภาพไป

(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2525 : 66)

X โดยทั่วไปในการพัฒนาครูนั้น จะมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ภารกิจที่สำคัญของครูก็คือการจัดกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษา ดังนั้นสมรรถภาพด้านการสอนของครูจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ สมควรที่จะได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพราะจากการวิจัยพบว่า ครูมีความสามารถปานกลางในเรื่องการสอนทุกกลุ่มวิชา ความรู้เรื่องพัฒนาการเด็ก การวัดและประเมินผล การประดิษฐ์อุปกรณ์ การใช้วิธีสอน การอธิบายและการยกตัวอย่าง และมีความสามารถค่อนข้างต่ำในด้านการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ การใช้อุปกรณ์และการทำป้ายนิเทศ ซึ่งจากการที่ครูมีประสิทธิภาพด้านการสอนค่อนข้างต่ำ ประกอบด้วยการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ จึงทำให้ประสิทธิภาพของการสอนตกลงไปอีก และทำให้เกิดปัญหาการเรียนซ้ำชั้นสูง เช่น ในปีการศึกษา 2525 มีนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติซ้ำชั้นทั่วประเทศถึง 436,965 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.96 โดยเฉพาะอย่างยิ่งชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซ้ำชั้นมากที่สุดถึงร้อยละ 14.88 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 33 - 74) สำหรับจังหวัดสมุทรปราการก็เช่นเดียวกัน ในปีการศึกษา 2525 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตกซ้ำชั้นถึงร้อยละ 19.66 ซึ่งทำให้เกิดการสูญเสียเวลาทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ในแต่ละปีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการจึงได้พัฒนาความสามารถการสอนของครูหลายวิธี เช่น อนุญาตให้ศึกษาต่อตั้งแต่ระดับป.ศ.สูง จนถึงระดับปริญญาโท เปิดอบรมครูวิชาการของกลุ่มครูประจำวิชาและสนับสนุนให้สอบวิชาชุดครู เป็นต้น

การพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูนั้น ควรจะได้นำพิจารณาถึงปัญหาและความต้องการของครูเป็นสำคัญ ซึ่งในเรื่องนี้ คลาร์ก (Clark. 1970 : 2767 - A) และ วอเรน (Warren. 1974 : 3562 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการพัฒนาครู พบว่า วิธีการที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนั้นควรจะเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู ให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผน เสนอวิธีการจัด และควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครู ครูควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่มีความหมาย

สำหรับคน และไคลด์ ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงในงานที่ทำอยู่ เช่น การสอน การควบคุมชั้น เป็นต้น และการพัฒนานั้นจะมุ่งฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ต้องอาศัยหลาย ๆ วิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศภายใน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงสภาพของการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในการ พัฒนาสมรรถภาพครู การสอนของครู เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการพัฒนาครูด้านสมรรถภาพการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงระดับของการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการ พัฒนาสมรรถภาพครู การสอนของครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติการ ความ ต้องการ และปัญหาในการ พัฒนาสมรรถภาพครู การสอนของครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มุ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการวางแผนพัฒนา บุคลากร อันจะเป็นการตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม และเป็นการตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของครู และผู้บริหารในการ พัฒนาสมรรถภาพครู การสอนให้มีประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครู และผู้บริหารแตกต่างกัน
2. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู และผู้บริหารแตกต่างกัน
3. ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน ตามทัศนะของครู และผู้บริหารแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ศึกษา ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 147 คน
 - 1.2 ครูประจำการโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3,156 คน
 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 109 คน และครู จำนวน 373 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น
 - 2.1.1 ผู้บริหาร
 - 2.1.2 ครู

2.2 ตัวแปรตาม

- 2.2.1 การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
- 2.2.2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
- 2.2.3 ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถภาพในที่นี้แบ่งเป็นสมรรถภาพย่อย 5 สมรรถภาพ คือ

1.1 สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน หมายถึง ความสามารถของครูที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก ความต้องการและความสนใจ ความพร้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน หลักการเรียนรู้อย่างใจ การเสริมแรง และสามารถนำความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

1.2 สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถที่จะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน แผนการสอน บันทึกการสอน และสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการดำเนินการวางแผนการเรียนการสอน

1.3 สมรรถภาพด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูเกี่ยวกับการนำเข้าสู่บทเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริม วิธีสอน และกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

1.4 สมรรถภาพด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในหน้าที่เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการสร้าง จัดหา บำรุงรักษา และใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา สภาพแวดล้อม ระดับพัฒนาการ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.5 สมรรถภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูเกี่ยวกับการสร้าง และการใช้เครื่องมือการวัดผล การแปลความหมายของผลจากการวัด ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรประถมศึกษา 2521 ความสามารถในการเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากผ่านกระบวนการเรียนการสอนแล้วตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำผลจากการวัดไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การปฏิบัติการ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

3. ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหวังของครู และผู้บริหารในการจัดการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

4. ปัญหา หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2526

6. ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2526

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างไรก็เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ และในบรรดาทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น ๆ ก็ดีสักเพียงไร แต่หากคนในหน่วยงานนั้นไม่มีขีดความสามารถหรือคอยคุณภาพแล้ว ทรัพยากรเหล่านั้นก็จะไร้ค่า ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานนั้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม ธรรมชาติของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสามารถที่เด่นเพียงใดก็ตามถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่าง ๆ เจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ก็จะกลายเป็นคนล้าสมัย การที่บุคคลได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงาน หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่าความเข้มแข็ง และมีพลังที่จะทำงานได้ดีขึ้น ดังที่ มาลัย หุวะนันทน์ กล่าวว่า "องค์การใดก็ตาม หลังจากสรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง ควรที่จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค์เพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ" (มาลัย หุวะนันทน์ 2509 : 429) โดยทั่วไปวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมหากันอยู่พอสรุปได้ 3 วิธี คือ วิธีแรก เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน (Pre - Service Training) วิธีที่สอง คือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In - Service Training) วิธีที่สาม คือการฝึกฝนตนเองของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ (On - the Job Training) (บุญโณ สาร 2519 : 62) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งไปที่ประเด็นของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการและการฝึกฝนตนเองของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่เท่านั้น

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยภณ (สมาน รังสิโยภณ 2522 : 73) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคล คือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปรียา คงฤทธิศึกษากร (ปรียา คงฤทธิศึกษากร 2526 : 32) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้หลายความหมาย โดยกล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ และอีกความหมายหนึ่ง คือ ขบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนตลอดชีวิตในการปฏิบัติงาน ขบวนการนี้ประกอบด้วยการกิจกรรมหลายอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ สุชุม คุณากรธรรม (สุชุม คุณากรธรรม 2524 : 40) ที่ว่า การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการเพิ่มสมรรถภาพของคน ทั้งโดยวิธีการตรงและทางอ้อม ให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการทำให้คนมีสติปัญญา มีความสามารถ และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และรวมไปถึงการทำให้มีทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย จากความหมายเหล่านี้อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ภิญโญ สาทร (ภิญโญ สาทร 2513 : 93) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนคือ การดำเนินการช่วยครูทำงานให้ถูกต้อง และได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในวิชาการของ

ครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียน เป็นประการสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ แกสแตตเตอร์ (Gastetter. 1976 : 273) ซึ่งให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในทางการศึกษาว่า หมายถึง การจัดเตรียม การต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จำเป็นมาก เนื่องจากผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะก็มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานก็ มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน ตั้งใจในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งในเรื่องนี้ เมธี ปิณฑนันทน์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนับเป็นกิจกรรมที่เกี่วข้องที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหา และทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล (เมธี ปิณฑนันทน์ 2523 : 149) และอีกประการหนึ่งการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น แม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนบางเกณฑ์อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความเหมาะสมในอีกสมัยหนึ่งได้ง่าย (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 182) โดยเฉพาะในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบายการพัฒนาประเทศ วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ใหม่ ๆ มีการคิดค้นเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอนสื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น

สิ่งที่สำคัญคือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนแม้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการสอนเพียงใด ย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพและกลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจต่อการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนของคนใหม่มาเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และการพัฒนานั้น จะต้องมีการเพิ่มพูนและปรับให้เหมาะสมและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิชาการด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีวุฒิระดับใด มีความชำนาญ ประสบการณ์ในการสอนมากน้อยเพียงใดก็ตาม

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป

กระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประชากร หรือการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยทั่วไป แบ่งออกเป็นเจ็ดขั้นตอน (King. 1977 : 14 - 16) ดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง ศึกษาความต้องการและกำหนดความสำคัญของความต้องการที่สามารถสนองตอบได้ตามลำดับก่อนหลัง

ขั้นที่สอง พิจารณาความต้องการของบุคคลและความพร้อมขององค์การหรือสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการในการศึกษาระหว่างประชากรได้อย่างเหมาะสม

ขั้นที่สาม กำหนดหัวข้อวิชาที่จะให้การศึกษาระหว่างประชากร โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายกำหนดขึ้น

ขั้นที่สี่ กำหนดคณะกรรมการรับผิดชอบโดยพิจารณาออกเป็นฝ่าย แต่ละฝ่ายมีบุคคลรับผิดชอบ

ขั้นที่ห้า วางโครงการและแผนการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้ร่วมวางโครงการขึ้น

ขั้นที่หก นำโครงการหรือแผนงานไปปฏิบัติ

ขั้นที่เจ็ด ประเมินผลโครงการหรือแผนงานโดยกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

เมธี ปิณฑนันทน์ (เมธี ปิณฑนันทน์ 2523 : 152) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 6 ขั้นตอนด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับของ King ดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน (Clarifying Objectives and Unit Roles)

ขั้นที่สอง จัดคณะบุคคลเพื่อกำหนดการรับผิดชอบ (Determining Responsibilities)

ขั้นที่สาม กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา (Determining Development Needs)

ขั้นที่สี่ เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด (Preparing Staff Development Plans)

ขั้นที่ห้า ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร (Administering Development Programs)

ขั้นที่หก ประเมินผลกระบวนการพัฒนา (Evaluating the Process)

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

ปรีชา คัมภีรปกรณ (ปรีชา คัมภีรปกรณ 2526 : 395 - 396) ได้แบ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารอาจสำรวจหรือรวบรวมข้อมูลจากปริมาณของงานที่โรงเรียนรับผิดชอบ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้อยู่ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนวิถีดำเนินงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนใช้ในการดำเนินงาน จากข้อมูลเหล่านี้ผู้บริหารจะประมวลเข้าเพื่อเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของตนได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เมื่อผู้บริหารทำการสำรวจ
ข้อมูลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น
ผู้ช่วยฯ และผู้ที่รับผิดชอบงานในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันพิจารณาและกำหนดว่า ในการ
พัฒนาบุคลากรนั้นโรงเรียนต้องการอะไร และต้องการให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา
นั้นมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในระดับใด

ขั้นที่ 3 กำหนดรูปแบบในการพัฒนา เมื่อทราบความต้องการ ความจำเป็น
และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องพิจารณา
หารูปแบบของการพัฒนาให้สอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการในขั้นที่หนึ่งและสอง
รูปแบบการพัฒนาบางอย่างอาจจะเน้นเพียงให้ความรู้เฉพาะตัว บางอย่างต้องการให้
ความรู้หรือพัฒนาบุคลากรในสายงานทั้งหมด ซึ่งรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว ผู้บริหารและ
ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ที่พิจารณาคัดเลือกตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เมื่อได้ตกลงเลือกรูปแบบของการพัฒนาแล้ว
โรงเรียนจึงดำเนินการตามรูปแบบที่ตนเลือกไว้ ซึ่งในการพัฒนาบางครั้งอาจจะมีรูปแบบ
ผสมกันก็ได้ เช่น มีการอบรมประกอบการบรรยาย อภิปราย และการศึกษาดูงาน
ก็ได้

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินการพัฒนา ผู้บริหารควรจะดำเนินการประเมินทั้งในคำ
ของวิธีการพัฒนา และผลที่ได้จากการพัฒนา สำหรับการประเมินวิธีการพัฒนานั้นอาจจะ
ทำขณะดำเนินการพัฒนา หรือเมื่อพัฒนาเสร็จสิ้นใหม่ ๆ ส่วนการประเมินผลการพัฒนานั้น
ควรทำเมื่อบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วเข้าปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง

หลักการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ในด้านหลักการของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนี้ กรมสามัญศึกษา
(กรมสามัญศึกษา 2526 : 78) ให้หลักการไว้ว่า บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
2 ด้าน คือ

1. พัฒนาค่านความรู้ ความสามารถ ครูอาจารย์จะต้องเป็นผู้ที่จะต้องรู้ ต้องเข้าใจในสาขาวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง วิชาความรู้ย่อมเปลี่ยนแปลงก้าวหน้า อยู่เสมอ คนที่เป็นครูจะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทันตลอดเวลา

2. พัฒนาค่านความสำนึกในความรับผิดชอบ หรือคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนา ค่านจิตใจให้สำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ ไม่ใช่ เพียงทำหน้าที่สอนไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ครูจะต้องเป็นผู้สร้างเด็ก เยาวชน สร้างสังคม และสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ นั้นหมายถึงจะปฏิบัติหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอน ศิษย์อย่างไร จึงจะให้เกิดผลเช่นนั้นเป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนา ค่านนี้ถือว่าสำคัญมาก

วิธีการให้การศึกษากับบุคลากร

การเลือกกิจกรรมหรือวิธีการให้การศึกษากับบุคลากรนั้น ย่อมมีความสำคัญ อยู่มาก จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหา สภาพแวดล้อม และตัวผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นสำคัญ วิธีการศึกษามีมาก สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) กล่าวถึงวิธีการให้การศึกษากับบุคลากรว่า สามารถกระทำไ้หลาย

วิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบันหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Institutes and Workshops) ซึ่งหน่วยงานบริหารการศึกษาจัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยใช้วิธีการอภิปรายเป็นวิธีสำคัญในการแก้ปัญหา

2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย (University Work) โดยการเข้าไปรับการ ศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อน หรือการศึกษาเป็นปี

3. การท่องเที่ยว (Travel) เพื่อเป็นการหาประสบการณ์จากสถานที่หรือหน่วยงานต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

4. การพบปะกันระหว่างครู (Teacher Meeting) โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่สอนในระดับเดียวกันหรือเนื้อหาวิชาคล้ายคลึงกัน มาพบปะปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างครูอาจารย์ (Teacher Visitation) โดยให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงการสอนของกันและกันให้ดียิ่งขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Publication) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์คนกล้า เขียนบทความ ทารา และพิมพ์ออกเผยแพร่

กรมสามัญศึกษา (กรมสามัญศึกษา 2526 : 79) ได้เสนอกิจกรรมหรือรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้หลายกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่ครูอาจารย์สามารถทำได้เองตามลำพัง เช่น
 - การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เช่น การอ่าน การฟัง การสัมมนา
 - การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ
 - การค้นคว้าวิจัย การทดลอง
 - การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ
 - การไปศึกษา ศึกษาดูงาน สังเกตการณ์นอกโรงเรียน
 - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
2. กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดให้เป็นหมู่คณะ เช่น
 - การประชุมครูทั้งโรงเรียน
 - การประชุมปฏิบัติการ
 - การแต่งตั้งกรรมการเพื่อดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ
 - การจัดหาข่าวสารเผยแพร่ในโรงเรียน
 - การจัดให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายใน ภายนอกประเทศ
 - การจัดศูนย์วิชาการในโรงเรียน

การจัดกิจกรรมพิเศษ และนิทรรศการต่าง ๆ
สร้างบรรยากาศในโรงเรียนโดยเน้นเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ
กีฬา เป็นต้น

การประเมินผลงานตามแผนและโครงการเป็นระยะ

สุนทร สุนันท์ชัย (สุนทร สุนันท์ชัย 2517 : 87 - 94) ได้เสนอแนะ
วิธีการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถพอจะกระทำได้ คือ

1. การประชุมครู นอกเหนือจากแจ้งข้อราชการตามปกติแล้ว ครูใหญ่อาจจะเล่าความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่ได้รับมาจากการประชุมหรือจากที่อ่านหนังสือมา หรือเชิญครูที่เคยไปเข้ารับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ มาเล่าให้ฟัง หรือเชิญเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้เฉพาะมาเป็นวิทยากร เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ของครู
2. การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน โรงเรียนควรพยายามสนับสนุนกิจการห้องสมุด โดยจัดให้มีหนังสือต่าง ๆ ไว้สำหรับค้นคว้าหาความรู้ เช่น วารสารทางการศึกษา หนังสือพิมพ์รายวัน หรือหนังสือสารคดีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบตัว จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น
3. การอบรมครู เมื่อโรงเรียนต้องการจะให้ครูเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือเนื้อหาที่จะสอนแก่เด็ก หรือดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างหนึ่งอย่างใด วิธีการที่ใช้กันมากที่สุดก็คือการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ครูได้มีโอกาสรับความรู้ในเรื่องนั้น ๆ และสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวที่พึงประสงค์ได้
4. การทดลองทางวิชาการ เป็นการวิจัยแบบหนึ่ง การทดลองทางวิชาการที่นิยมทำกันในโรงเรียน ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตัวผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ คือ ครู เป็นผู้ทำการวิจัย ปัญหาที่ทำกันส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อครู เพราะสามารถนำผลการวิจัยออกใช้ปฏิบัติได้ทันที
5. การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้เจ้าหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เพื่อช่วยครูให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้นยิ่งขึ้น

6. การพบปะเป็นรายบุคคล ครูใหญ่อาจจะเชิญครูผู้สอนมาพบปะเพื่อปรึกษาหารือในทางวิชาการ ร่วมกันวางแผน บรรยายภาคในการปรึกษาหารือควรเป็นอย่างกันเอง โดยอาศัยความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายมากกว่าที่จะมาจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

7. การเยี่ยมห้องเรียนและการดูการศึกษาในโรงเรียนอื่น ๆ เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูใหญ่เห็นการปฏิบัติงานของครู และครูได้เห็นวิธีการปฏิบัติงานของผู้อื่นซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากตน ทำให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการแบบเดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

8. การสาธิต นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันโดยแพร่หลาย การสาธิตการสอน จะต้องวางวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้สาธิตต้องเตรียมการอย่างดี และมีการแสดงจุดสำคัญของการสาธิตให้ผู้ดูเข้าใจ การสาธิตจะก่อประโยชน์และช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในหน้าที่การงานได้มากขึ้น

9. การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย ที่หน่วยราชการและองค์การต่าง ๆ จัดให้มีขึ้น ครูอาจสามารถที่จะรับรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ได้ และทางโรงเรียนสามารถส่งเสริมครูในข้อนี้ได้โดยการรับหนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ ให้ครูได้มีโอกาสอ่านบทความต่าง ๆ อยู่เสมอ

10. การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ สมาคมประเภทนี้จะจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เช่น การอบรมความรู้ การบรรยาย การออกวารสาร การพิมพ์หนังสือ สมาคมทางวิชาการ ได้แก่ สมาคมการศึกษา สมาคมห้องสมุด สมาคมวิทยาศาสตร์ พุทธสมาคม และสมาคมสังคมศาสตร์ เป็นต้น

11. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ปัจจุบันนี้ครูสามารถจะเลื่อนวิทยฐานะได้หลายวิธี เช่น การศึกษาค้นคว้า เพื่อสอบวิชาชุดต่าง ๆ หรือลาศึกษาต่อในสถานบันการศึกษาต่าง ๆ

12. การประเมินผลประสิทธิภาพของครู ช่วยให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้วิธีหนึ่ง คนประเมินผลประสิทธิภาพของครูควรมีจุดมุ่งหมายว่าต้องการอะไร หรือมีความมุ่งหมายอย่างไร

จากทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าวิธีการในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถกระทำไ้หลายวิธี ผู้บริหารจะใช้วิธีสอนหรือกิจกรรมใดควรคำนึงถึงความต้องการของครู สภาพของปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่นควบคู่กันไป และพยายามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาครู (Charles and Cushman. 1954 : 442 - 443)

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

เรื่องปัญหาในการพัฒนาบุคลากรนี้ นพมาศ วงศ์โสภ (นพมาศ วงศ์โสภ 2525 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 84 คน และครู 432 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการที่โรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาครูอาจารย์ ทางโรงเรียนไม่ได้ทำการสำรวจปัญหาของครูอาจารย์เพื่อที่จะหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และประการสำคัญคือ หอสมุดของโรงเรียนขาดแคลนหนังสือวารสาร และคู่มือทางการศึกษาสำหรับให้ครูอาจารย์ใช้ในการค้นคว้า ส่วนคณะนิสิตปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (คณะนิสิตปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2522 : 298) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ ครูขาดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะครูส่วนมากสนใจที่จะแสวงหาคำแหน่งหน้าที่ของตนให้สูงขึ้นมากกว่า ทั้งนี้เพื่อจะทำให้รายได้มากขึ้น ปัญหาทางเศรษฐกิจทำให้ครูต้องหารายได้จากการประกอบอาชีพรองอย่างอื่น จึงทำให้ครูขาดความสนใจในการฝึกอบรมหรือหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนในค่านที่เกี่ยวกับผู้บริหารนั้นก็จะทำงานด้านธุรการ การเงินมากกว่างานด้านวิชาการ ไม่ค่อยจะมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมากนัก ทำให้การพัฒนาบุคลากรในค่านนี้มักพร่องไป ซึ่งทำให้ครูทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ เฉื่อยชา และไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

ปรีชา คัมภีรปกรณ (ปรีชา คัมภีรปกรณ 2526 : 402 – 403) ได้สรุป ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาไว้หลายประการ คือ

1. งบประมาณไม่พอ เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาเป็นจำนวนมาก และครูในโรงเรียนก็มีจำนวนมากตามไปด้วย การที่จะให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ หากการพัฒนาปฏิบัติการอย่างทั่วถึงในช่วงระยะเวลาอันสั้น หรือพร้อม ๆ กันนั้น จะต้องอาศัยงบประมาณและวิทยากรเป็นจำนวนมาก เกินความสามารถที่จะกระทำได้ การพัฒนาจึงเป็นไปในรูปที่พิจารณาถึงความจำเป็นและเร่งด่วนของปัญหา ถ้าหาก โรงเรียนใดสามารถดำเนินการพัฒนาโดยไม่ต้องอาศัยงบประมาณก็สามารถดำเนินการไปได้ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม
2. การกิจที่รับผิดชอบมีมาก เนื่องจากจำนวนบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีน้อย การกิจที่ทุกคนรับผิดชอบจึงมีอยู่เต็มมือ การที่จะให้คนใดคนหนึ่งไปศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อ จะทำให้ครูอื่น ๆ ต้องรับภาระในส่วนนั้นเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้โอกาสที่ครู ประถมส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาคอนข้างน้อยกว่าครูในระดับอื่น
3. การขาดความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน มีครูประถมศึกษาจำนวนไม่น้อยที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานของตนอยู่แล้ว และยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องได้รับการ พัฒนา นอกจากนั้นบางคนอาจจะมีเหตุผลส่วนตัวที่ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนได้ เช่น อายุ พื้นฐานความรู้เดิม เป็นต้น
4. โรงเรียนอยู่ในที่ห่างไกล โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ห่างไกลบุคลากรที่จะได้รับการ พัฒนาย่อมมีค่าน้อย เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น การขาดแคลน บุคลากรปฏิบัติงานแทนในกรณีศึกษาต่อ หรือเข้าอบรมในระยะยาว การขาดแคลนวิทยากร ในกรณีที่จะจัดการอบรม หรือให้การพัฒนาในระดับโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

สมรรถภาพทางการสอน

ความหมายของ "สมรรถภาพ"

กู๊ด (Good. 1973 : 121) ได้ให้คำจำกัดความของ "สมรรถภาพ" ว่าเป็น ทักษะ มโนคติ (Concept) เจตคติ (Attitude) ที่จะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถจะนำเอาวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่เผชิญ

ชมพันธ์ ฤกษ์ธร ณ อยุธยา (ชมพันธ์ ฤกษ์ธร ณ อยุธยา 2522 : 15) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ครูพึงมีในการที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางค่านิยม คุณลักษณะ สังคม อารมณ์ และร่างกาย

กมล สุคประเสริฐ และคนอื่น ๆ, (กมล สุคประเสริฐ และคนอื่น ๆ 2523 : 3) ได้ให้นิยามของสมรรถภาพไว้ว่า สมรรถภาพ (สมรรถวิสัย) หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ อุปนิสัย หรือบุคลิกภาพ ซึ่งเมื่อผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้

สรุปได้ว่า สมรรถภาพของครู หมายถึง ความสามารถของครู ซึ่งแสดงออกในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอน รวมทั้งความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

สมรรถภาพทางการสอน

หน้าที่หลักของการประกอบอาชีพครูในทุกระดับคือ การจัดสภาพการณ์การเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษา ดังนั้นสมรรถภาพด้านการสอนจึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ที่เป็นครูทุกคน สาโรช บัวศรี (กรมการฝึกหัดครู 2515 : 14 - 15) กล่าวถึงสมรรถภาพในการเป็นครูว่ามีสมรรถภาพที่สำคัญ ๆ อยู่หลายด้านด้วยกัน ซึ่งรวมถึงสมรรถภาพด้านการสอนด้วย โดยกล่าวว่าครูจะต้องทำการสอนได้อย่างที่ รู้จักใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู หลักการเจริญ

เติบโตและพัฒนาการของเด็ก วางแผนการสอน ใช้วิธีสอนได้เหมาะสม บริหารงานของชั้นได้อย่างราบรื่น ปฏิบัติงานธุรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เหมาะสม ถึงแม้ว่าวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ จะทำให้สภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็วก็ตาม สมรรถภาพด้านการสอนของครูก็ยังคงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสมควรที่จะได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของสังคมและความก้าวหน้าของวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ

บอริช (Borich. 1977 : 6 - 8) ได้แบ่งสมรรถภาพของครูออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ คือ ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาและความรู้ด้านกระบวนการ เช่น กระบวนการสอน การจัดการในชั้นเรียน เป็นต้น สมรรถภาพด้านนี้สามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบ หรือสังเกตจากการปฏิบัติงานของครู
2. สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของครูในชั้นเรียน ซึ่งวัดได้โดยการสังเกตการปฏิบัติการสอนของครูในชั้นเรียน หรือใช้แบบสอบถามจากครูเรียน
3. สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูใช้สมรรถภาพด้านความรู้และด้านการปฏิบัติไปเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ การวัดสมรรถภาพด้านนี้ของครูวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

ประคินันท์ อุปรนัย (ประคินันท์ อุปรนัย 2524 : 234 - 235) ได้วิเคราะห์สมรรถภาพและพฤติกรรมที่ครูประถมศึกษาพึงมีในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาการสอน เนื้อหาวิชาในหลักสูตร เทคโนโลยีและสื่อการสอน วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักและวิธีการประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นปรากฏได้ เช่น สามารถวางแผนการเรียนการสอนในแต่ละบทเรียนได้อย่างเหมาะสมกับวัยและความสามารถ

ของเด็กที่จะสอน ทั้งในแง่การจัดแบ่งเนื้อหาสาระที่จะสอน การหาและการใช้อุปกรณ์ การสอน การจัดรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และการกำหนดวิธีการประเมินผล รวมทั้งสามารถดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละบทเรียนให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของไทย และหลักสูตรประถมศึกษาฉบับปัจจุบัน เช่น สามารถใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผนการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ประกอบการเตรียมแผนการเรียนการสอน การดำเนินการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่หลักสูตรวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธี และมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งแสดงให้เห็นปรากฏได้ เช่น สามารถใช้เทคนิควิธีหลาย ๆ แบบในการสอนนักเรียนแต่ละบทเรียนได้ สามารถแปรเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อให้ให้นักเรียนสนใจบทเรียนอยู่ตลอดเวลาได้ สามารถดำเนินการเรียนการสอนจนนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่เรียนตามจุดมุ่งหมายที่ครูวางไว้ได้ และสามารถประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้

4. มีทักษะในการนำเข้าสู่บทเรียน ทักษะในการใช้กระดานดำ ทักษะในการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน ทักษะในการตั้งคำถาม ทักษะในการใช้ท่าทางสื่อความหมาย และทักษะในการสรุปบทเรียน เช่น สามารถสร้างความสนใจของนักเรียนได้ เขียนกระดานดำได้อย่างถูกต้องตามลักษณะของการเขียนตัวอักษรและถูกต้องตามหลักการใช้กระดานดำให้เป็นประโยชน์อย่างคุ้มค่า ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เด็กรู้จักหาเหตุผล รู้จักเปรียบเทียบ รู้จักวิเคราะห์และรู้จักประเมินผล แสดงท่าทางประกอบคำพูดได้อย่างเหมาะสม และใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสรุปบทเรียนจนนักเรียนสามารถจับประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่เรียนในแต่ละเนื้อหาได้

5. มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี วิธีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้ดี และวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น ทาตนเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้ความเป็นกันเองกับเด็กทุกคนอย่างทั่วถึง และตัดสินความต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคนในห้องเรียนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

6. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น จัดโต๊ะเรียนของนักเรียนให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมกับกิจกรรมได้ จัดวางอุปกรณ์การสอนทั้งที่ใช้นานแล้วและเพิ่งใช้ให้อยู่ในที่ที่เหมาะสมได้ และส่งเสริมให้นักเรียนร่วมมือในการจัดบอร์ด จัดป้ายนิเทศ หรือจัดนิทรรศการได้อย่างเหมาะสมกับบทเรียน เรื่องราว หรือสภาพการณ์ได้

7. มีความรู้และมีเทคนิควิธีในการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ให้แรงเสริม ลงโทษ ชี้แจงเหตุผล หรือปล่อยให้นักเรียนได้ประสบการณ์ตรง จากผลการกระทำของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามควรแก่กรณี ซึ่งเหมาะกับลักษณะนิสัย ของนักเรียนแต่ละคน และเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

ในเรื่องสมรรถภาพในการสอนของครูนั้น สวาสดิ์ ไชยคุณา (สวาสดิ์ ไชยคุณา 2517 : 189) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องในการสอนของครู คือ วิธีการสอนของครูที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะยึดตนเองเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนการสอน ถือว่าครูมีบทบาทมากและเป็นศูนย์กลางเสมอ ครูจะใช้ตำราสำหรับการสอนเพียงเล่มเดียว แม้จะมีหลักสูตรเป็นแนวทางแต่ช่วยไม่ได้เต็มที่ การสอนจะใช้วิธีง่าย ๆ โดยเน้นแต่เพียงเนื้อหาวิชา ไม่พยายามหาวิธีการให้ผู้เรียนได้มองเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนด้วยตนเอง การวัดผลจะวัดเฉพาะความจำในเนื้อหาวิชาเท่านั้น

ราชิด (Razak. 1972 : 15 - 64) ได้เสนอรูปแบบของการฝึกหัดครูระดับประถมศึกษาสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา โดยแสดงให้เห็นว่า ในการที่จะส่งเสริมให้ครูหรือนักศึกษาคูเป็นครูที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องฝึกฝนให้เกิดสมรรถภาพในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน สมรรถภาพที่สำคัญด้านหนึ่งก็คือ สมรรถภาพด้านการสอน ซึ่งได้แก่ความสามารถที่จะผสมผสานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียน สิ่งที่ต้องการจะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน คุณลักษณะของการจัดการสอนและกระบวนการสอน ซึ่งรวมถึงการให้เนื้อหาวิชา และการใช้ยุทธวิธีในการสอนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน

ในเรื่องสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่มีคุณภาพนั้น สุภา ศีลสร (สุภา ศีลสร 2526 : 20 อ้างอิงมาจาก ชีรชัย ปุณฺณโชติ 2520 : 36 - 37) ได้เสนอ รายงานผลการสัมมนาการพัฒนาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ในงานสมรรถภาพ ของครูประจำการที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย

1. คุณภาพทางความรู้เนื้อหาสาระที่จะใช้สอน
2. คุณภาพทางความรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้
3. คุณภาพทางความรู้ของน้ำใจครู

จากการสัมมนา พบว่า ครูประจำการของเรานั้นยังขาดสมรรถภาพดังกล่าวอยู่ เป็นจำนวนมาก และสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ครูประจำการบางส่วนยังมีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี และครูพวกนี้ขาดทั้ง คุณภาพทางความรู้เนื้อหาสาระที่จะใช้สอน คุณภาพทางความรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้และ คุณภาพทางความรู้ของน้ำใจครู
2. ครูประจำการส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีปริญญาแล้ว แต่ขาดคุณวุฒิทางครู ซึ่งจะต้อง เสริมสร้างสมรรถภาพทางความรู้คุณภาพทางความรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้
3. ครูประจำการบางส่วนแม้จะมีปริญญาและวุฒิทางครูแล้ว แต่ไม่ได้ติดตาม นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงทำให้ความรู้ไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องพัฒนา ความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษานั้น มาณพ ภาษิตวิไลธรรม (มาณพ ภาษิตวิไลธรรม 2520) ได้ทำการวิจัยสมรรถภาพของครู ประถมศึกษาที่สังกัดต้องการในจังหวัดสกลนครและนครพนม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 899 คน พบว่า สมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต้องการในระดับมากที่สุด และต้องการมาก ได้แก่ สมรรถภาพในการเตรียมการสอน โดยหาโครงการสอน บันทึกรายการสอนได้อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง มีการวัดและประเมินผลการเรียน

การสอนทุกครั้ง ยอมรับผิดเมื่อตนเองสอนผิดพลาด และใช้อุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมกับลักษณะวิชา และสภาพการเรียนการสอน

นันทนา อ้นศิริ (นันทนา อ้นศิริ 2518) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการศึกษาเห็นว่าครูประถมศึกษาที่ดี ควรจะมีความรู้และทักษะในด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายประการด้วยกัน เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน การจัดตารางสอน จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตร ขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปจัดทำบันทึกการสอน วิธีสร้างแรงจูงใจ จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก การเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบทเรียน วิธีสร้างอุปกรณ์ง่าย ๆ ส่วนทักษะที่ผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการเตรียมการสอน และทำบันทึกการสอน พูดจาชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย ตรวจงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้นักเรียนไปรู้

ส่วน สมพร ปาละจุม (สมพร ปาละจุม 2520) ศึกษาสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประถมศึกษาปีที่หนึ่งในทัศนะของครูใหญ่ ครู และผู้ปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า สมรรถภาพทางดานวิชาการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการได้แก่ ความสามารถในการสอนได้ทุกวิชา หมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีความสามารถในการสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน และมีความรู้ทางจิตวิทยาเด็ก จิตวิทยาการเรียนรู้นี้ในปีเดียวกัน ประโยชน์ จันทรโชติ (ประโยชน์ จันทรโชติ 2520) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า คุณลักษณะดานการสอนอันเป็นที่พึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจะต้องมีความรู้ทั้งในวิชาที่สอนหรือเรื่องที่สอน มีการทดสอบและติดตามผลงานการสอนทุกบททุกตอน เตรียมการสอนอย่างถี่ทุกครั้งที่รู้จักใช้วิธีสอนและใช้อุปกรณ์การสอนอย่างเหมาะสม มีความรู้เรื่องหลักสูตรดี มีความรู้ความสามารถที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ได้หลายวิชา ขยันและตั้งใจสอน ช่วยเหลือและใส่ใจกับนักเรียนที่เรียนอ่อน สอนให้เด็กคิดเป็นและปฏิบัติได้ หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สนใจต่อการเคลื่อนไหว

ทางวิชาการ และสาระความรู้ต่าง ๆ ทาบทรรายกาศในห้องเรียนให้น่าสนุก รู้จัก กระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเรียน และหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้แก่ เด็กเสมอ

สมรรถภาพด้านการสอนของครูนี้ ได้มีผู้ให้แนวคิดและศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบ และสมรรถภาพย่อย ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นสมรรถภาพด้านการสอนของครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว อาจจะแยกองค์ประกอบของสมรรถภาพด้านการสอนของครูออกได้ เป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการสอนนักเรียน
2. สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

ในการที่ครูจะสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายของการศึกษานั้น ครูต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ หลายด้าน ซึ่งพอสรุปได้หาคำ คือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน หมายถึง ความสามารถขอครูที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความต้องการ ความสนใจ ความพร้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนในระดับประถมศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ การจูงใจ และการเสริมแรง รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

2. สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถที่จะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมายของหลักสูตร การเรียนการสอน ลำดับชั้นของเนื้อหาวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน แผนการสอนและบันทึกการสอน รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ในการดำเนินการวางแผนการเรียนการสอน

3. สมรรถภาพด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูเกี่ยวกับการนำเข้าสู่บทเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การใช้คำถาม การสอนซ่อมเสริม การสรุปบทเรียน วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวไปใช้ดำเนินการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา สภาพแวดล้อม ระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

4. สมรรถภาพด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในหน้าที่เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการสร้าง จัดหา บำรุง และใช้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา สภาพแวดล้อม ระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

5. สมรรถภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูเกี่ยวกับการสร้างและการใช้เครื่องมือการวัดผล การแปลความหมายของผลจากการวัด ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 เลือกใช้วิธีวัดและประเมินผลหลังจากผ่านกระบวนการเรียนการสอนแล้ว ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ และสามารถนำผลจากการวัดผลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

อุคม นวลดี (อุคม นวลดี 2524 : 98 - 99) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน และด้านความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 903 คน ปรากฏผลดังนี้

1. ปัญหาด้านวิชาการ ครูมีปัญหาในระดับสูงในเรื่องหนังสือทางวิชาการ ในโรงเรียนมีไม่เพียงพอกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนเรื่องอื่น ๆ ครูมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน ครูมีปัญหาในระดับสูง 5 เรื่องด้วยกัน คือ ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการค้นคว้าทดลองทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ใน โรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ วัสดุสำหรับทำอุปกรณ์การสอนที่ได้รับจาก จังหวัดไม่เพียงพอกับการจัดทำอุปกรณ์การสอน ขาดงบประมาณสนับสนุนในการไปสังเกต การเรียนการสอน และงบประมาณของจังหวัดมีไม่เพียงพอ ผู้เข้ารับการอบรมต้องออก เงินส่วนตัวสมทบทุน ส่วนเรื่องอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัญหาด้านความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ครูมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 5 เรื่อง คือ การเงินทำให้เป็นอุปสรรคในการลาศึกษาต่อ ขาดทุนส่วนตัวที่มีความรู้ ความสามารถที่จะแนะนำวิธีปฏิบัติตนในการพัฒนาตนเอง อายุราชการน้อยทำให้ไม่มี โอกาสในการลาศึกษาต่อ มีภาระทางครอบครัวมากไม่สามารถจะลาศึกษาต่อได้ และ เงินเดือนสูงกว่าวุฒิทำให้ขาดความสนใจในการศึกษาต่อ ส่วนเรื่องอื่นนอกจากนี้มีปัญหา อยู่ในระดับต่ำ

ในด้านความต้องการของครูทั้ง 3 ด้านนั้น จากการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการด้านวิชาการ ครูมีความต้องการในระดับสูงทุกเรื่อง คือ ต้องการให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการใหม่ ๆ ไปให้ถึงโรงเรียน อยู่เสมอ ต้องการรับบริจาคหนังสือทางวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ ต้องการให้สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดทำหนังสือทางวิชาการเผยแพร่ไปยังโรงเรียนเป็นประจำ ต้องการ ให้จัดมุมทางวิชาการขึ้นในโรงเรียน และต้องการเป็นสมาชิกของสมาคมทางการศึกษา

2. ความต้องการทางด้านการเรียนการสอน ครูมีความต้องการโดยส่วนรวม ในระดับสูงมีความต้องการในระดับปานกลาง 2 เรื่อง คือ ความต้องการให้มีการสร้าง บ้านพักครูอยู่เป็นกลุ่มอยู่ในชุมชน และต้องการสับเปลี่ยนไปสอนในโรงเรียนที่ชนะ การประกวดของจังหวัด

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง อยู่ในระดับสูงทุกเรื่อง
 วิทวัฒน์ นันทะ (วิทวัฒน์ นันทะ 2525 : 53 - 54) ได้ศึกษาความ
 ต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครู
 ประจำการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 187 คน ครู 379 คน พบว่า ความต้องการสูงสุด
 ของผู้บริหารคือ ต้องการให้เนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมแล้วครูสามารถนำไปใช้
 ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์สูงรองลงมาได้แก่ ต้องการให้มี
 โสตทัศนอุปกรณ์ ต้องการให้ทางราชการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ และค่าที่พักตามสิทธิ์
 แก่ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม และต้องการให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของครู ส่วนความต้องการ
 ในระดับต่ำนั้นไม่ปรากฏ

ส่วนครูประจำการนั้น ความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์สูงสุดคือ ต้องการให้มีโสต
 ทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน ความต้องการรองลงมา ได้แก่ ต้องการให้เนื้อหาวิชาที่
 ใช้ในการฝึกอบรมแล้วครูสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต้องการให้ครูได้มีโอกาสศึกษา
 ต่อทุกระดับอย่างทั่วถึง และต้องการให้มีห้องสมุดที่ไว้สำหรับบริการแก่ครูภายในโรงเรียน
 หรือกลุ่มโรงเรียน

เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาครูตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมาก
 ที่สุด คือ การบริการห้องสมุดภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนมีไม่ทั่วถึง ปัญหารอง
 ลงมา ได้แก่ งบประมาณสำหรับการจัดการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
 ประกอบการสอน ขาดครูที่มีความรู้พอที่จะมาสาธิตวิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์
 ภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน ปัญหาที่เห็นว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมองไม่เห็น
 ความสำคัญของการศึกษาต่อ

ตามทัศนะของครูประจำการ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ขาดวัสดุอุปกรณ์
 ที่ใช้ประกอบการสอน รองลงมาได้แก่ การบริการห้องสมุดโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
 มีไม่ทั่วถึง งบประมาณจัดอบรมมีไม่เพียงพอ และอำเภอหรือจังหวัดยังไม่จัดแหล่งวิชาการ

เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของครู ปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยคือ ผู้บริหารมองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ครูส่วนใหญ่ไม่ยอมรับคำแนะนำจากครูที่มีความสามารถ เนื้อหาสาระวิชาที่จัดอบรมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และวิทยากรที่ให้การอบรมขาดความรู้และประสบการณ์ ทำให้การอบรมขาดประสิทธิภาพ

สุภา ศีลสร (สุภา ศีลสร 2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 505 คน พบว่าสมรรถภาพในด้านปฏิบัติการสอนที่ครูประถมศึกษาระบุว่าควรจัดให้มีการพัฒนาโดยเร่งด่วนใน 2 ปี คือ สมรรถภาพในเรื่องการสร้างวินัยให้แก่เด็ก การวัดและประเมินผล การผลิตและการใช้สื่อการสอน การเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสม การสอนซ่อมเสริม การสอนจริยธรรม การจัดศูนย์การเรียนรู้ การฝึกประชาธิปไตยให้แก่เด็ก ส่วนความต้องการที่สำคัญรองลงมาคือ การสอนทักษะทางดนตรีและนาฏศิลป์ การสอนทักษะทางคณิตศาสตร์ และการสอนกลุ่มประสบการณ์พิเศษ

การวิจัยในต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 708 คน (Chester. 1966 : 286 - 288) พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูงเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการอบรม สาธิตวิธีสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุมปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ ให้ครูมี

เวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือก
 โสภทัศน์อุปกรณ์และอุปกรณ์การสอนอื่น ๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา
 เพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครู เพื่อปรับปรุง
 เทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน การประชุมครู
 เพื่อประเมินผลการเยี่ยมชมห้องเรียน

คลาร์ก (Clark. 1970 : 2767 - A) ได้ทำการประเมินผลวิธีการจัด
 การฝึกอบรมครูประจำการ โดยกำหนดวิธีการฝึกอบรมครูประจำการ 7 วิธี และตั้ง
 วัตถุประสงค์ 5 ประการในแบบสอบถาม ส่งไปยังครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลในรัฐโอคลาโฮมา
 ผลการวิจัย พบว่า วิธีการฝึกอบรมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับ
 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการจัดอย่างเหมาะสม และยังได้เสนอแนะว่าการวางแผน
 และการปรับปรุงคุณภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการนั้น ควรเริ่มต้นจากปัญหา
 และความต้องการของครูเป็นประการสำคัญ

จากผลงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการ
 ให้การศึกษาระหว่างประจำการหรือการพัฒนาครูที่ควรคำนึงถึงก็คือ การพัฒนานั้นจะต้อง
 คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของครูเป็นสำคัญ และสามารถสนองความต้องการของครู
 และหน่วยงานที่ครูสังกัดอยู่ได้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับ ซึ่งจะนำ
 ไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีประโยชน์ต่อครูและ
 การศึกษาของนักเรียนมากกว่าการพัฒนาครูทางคามสมรรถภาพการสอน โดยกิจกรรม
 ทั้งหมดที่จัดขึ้น เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร แต่ฝ่ายเดียว

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 147 คน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3,156 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มรายชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอ ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกตามเขตของอำเภอ ซึ่งมีทั้งหมด 4 อำเภอ แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) สุ่มรายชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอด้วยวิธีใช้ตารางเลขสุ่ม โดยสุ่มมาร้อยละ 75 ของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ผลของการสุ่มได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 109 โรงเรียน ซึ่งแยกเป็นโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฯ 34 โรงเรียน อำเภอพระประแดง 22 โรงเรียน อำเภอบางพลี 26 โรงเรียน และอำเภอบางบ่อ 27 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 109 คน
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูมาร้อยละ 15 จากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของอำเภอเมืองฯ 137 คน อำเภอ
พระประแดง 90 คน อำเภอบางพลี 72 คน และอำเภอบางบ่อ 74 คน รวมกลุ่ม
ตัวอย่างที่เป็นครูทั้งสิ้น 373 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างสุ่มตามสัดส่วนของประชากรโดยใช้ตารางสัดส่วนของ
เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) จำนวน
กลุ่มตัวอย่างแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอ

อำเภอ	ผู้บริหาร		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองฯ	46	34	912	137
พระประแดง	30	22	617	90
บางพลี	35	26	507	72
บางบ่อ	36	27	516	74
รวม	147	109	2552	373

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ถามถึงการปฏิบัติการ
ความชอบและการและปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น
3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบในปัจจุบัน
 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการ และความต้องการในการพัฒนา
 สมรรถภาพด้านการสอนของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
 (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก แบบสอบถามตอนที่ 2 มีทั้งหมด 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก
 แบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด 25 ข้อ (ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1 2 และ 3 เสนอ
 รายละเอียดไว้แล้วในภาคผนวก)

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากร และเรื่องสมรรถภาพด้านการสอน ในด้าน
 ของการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา จากรายงานการวิจัย การสัมมนา และ
 เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการพัฒนา
 สมรรถภาพด้านการสอนของครู แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด
 5 ตัวเลือก

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมการวิจัยตรวจแก้ไข
 เนื้อหา ภาษา และศัพท์ทางวิชาการ แล้วนำมาปรับปรุง ก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่ง
 ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานศึกษาในเทศบาล จังหวัด หัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนา และหัวหน้าฝ่าย
 นิเทศการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ตรวจสอบความตรง
 ของเนื้อหา ภาษา สำนวน และให้ขอวิจารณ์เสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข
 ปรับปรุงให้ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองกับครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อย จำนวน 6 คน
 ทดลองทำเพื่อทราบขอวิจารณ์ เสนอแนะ ในด้านภาษา สำนวนต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุง
 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหาร และครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีใช้กลุ่ม ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบ สอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ชนิดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

เกณฑ์การให้คะแนน

มีเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามดังต่อไปนี้

มากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน

วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ และหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอทั้ง 4 อำเภอ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในการมอบ

แบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามคืน ปรากฏว่า แบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 482 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 422 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 87 ดังรายละเอียดตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืนจากนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง			แบบสอบถามที่ได้รับคืน		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมืองฯ	34	137	171	31	113	144
พระประแดง	22	90	112	21	86	107
บางพลี	26	72	98	24	62	86
บางบ่อ	27	74	101	24	61	85
รวม	109	373	482	100	322	422

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้ว มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSSX (Statistical Package for the Social Sciences - X)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอนแล้วประเมินผลการพัฒนาสมรรถภาพความรู้จากการสอนของครูจาก

คะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อของแต่ละตอนโดยยึดเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinion-nair) ของ จอห์น คัมบลิว เบสท์ (Best. 1977 : 174) เป็นแนวทาง ซึ่งในที่นี้สรุปเกณฑ์สำหรับพิจารณาค่าเฉลยรายชื่อ ดังนี้

3.6668 - 5.0000 อยู่ในเกณฑ์มาก

2.3334 - 3.6667 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.0000 - 2.3333 อยู่ในเกณฑ์น้อย

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู โดยใช้ t - test แบบ Independent samples

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

(ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 71)

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

(ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 74 - 75)

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธี
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_t^2} \right\}$$

(ฉวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171 - 172)

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_1^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. ทดสอบค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
โดยใช้สูตร t - test ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

(ฉวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2522 : 215)

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์
สำหรับใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการ
พัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูตามทัศนะของผู้บริหาร และครู
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดทำตามลำดับดังนี้ คือ

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนา
สมรรถภาพด้านการสอนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
แต่ละท่านเป็นรายข้อตามทัศนะของครูและผู้บริหาร แล้วประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละ
ข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น ดังนี้

3.6668 - 5.0000 อยู่ในเกณฑ์มาก

2.3334 - 3.6667 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.0000 - 2.3333 อยู่ในเกณฑ์น้อย

2. หาค่าเฉลี่ยรวม และค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเพื่อใช้ $t - test$ ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูและผู้บริหาร ที่มีต่อการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการ ในการ พัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ปรากฏดังตาราง 3 ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติการในการ พัฒนา สมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โรงเรียนได้จัดให้มีการประชุมครู ให้เข้าใจวิธีการใช้หลักสูตร โครงการสอน คู่มือครู และ แบบเรียนก่อนการเรียนใน แต่ละภาค	2.9231	1.019	3.5111	1.008
2. โรงเรียนจัดหาหนังสือคู่มือครู และ แผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ ไว้ให้ครู	3.6756	1.055	3.9333	0.832

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3. มีการประชุมอภิปราย เพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	2.6254	1.020	3.0444	0.947
4. มีการประชุมเพื่อปรับปรุงแผน การสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น	2.5184	1.060	3.0444	0.947
5. มีการพิจารณาเลือกใช้วัสดุสำหรับ จัดทำสื่อการเรียนการสอน	2.9833	0.947	3.5778	0.749
6. ผู้บริหารเข้าสังเกตการสอนของครู เพื่อหาข้อมูล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงแนวการเรียนการสอน	2.7023	1.118	3.2889	1.030
7. จัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ตาม ความสนใจของครูเกี่ยวกับจิตวิทยา การเรียนรู้ของเด็ก วิธีสอน ฯลฯ	2.2408	1.018	2.6000	1.026
8. มีโอกาสจัดทำแผนงานหรือโครงการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	2.8395	1.027	3.2889	1.030
9. ส่งเสริมให้ครูร่วมกันผลิตสื่อ การเรียนการสอนอย่างง่าย ๆ โดย ใช้วัสดุราคาถูกที่หาได้ง่ายใน ท้องถิ่น	3.0870	1.123	3.6444	1.020

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพความสามารถสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10. ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่ง กันและกัน เพื่อหาทางปรับปรุง การเรียนการสอนให้ดีขึ้น	2.5284	1.075	2.9778	1.049
11. เชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการผลิต สื่อการเรียนและวิธีใช้	2.3312	1.150	2.5556	1.092
12. มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการ การวัดผลการเรียนของนักเรียน	3.0602	1.125	3.2000	1.134
13. โรงเรียนได้จัดให้ครูได้เข้าอบรม หรือหาความรู้เกี่ยวกับการใช้ ระเบียบและแนวปฏิบัติในการ วัดผลตามหลักสูตรประถมศึกษา 2521	3.4080	1.090	3.5333	0.939
14. มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อหาวิธี การประเมินคุณภาพการสอนของ ครู เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนให้ ดีขึ้น	2.4080	1.017	2.7111	0.986
15. จัดให้มีการประชุมนิเทศครูภายใน โรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ใหม่	2.3478	1.049	3.2889	0.915

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
16. โรงเรียนได้ขอรับเป็นสมาชิก วารสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	2.8356	1.188	3.3556	0.952
17. คณะครูได้มีโอกาสไปสังเกตและ ดูงานในโรงเรียนอื่น	2.5853	1.171	3.2667	1.047
18. จัดให้คณะครูได้ร่วมกันสัมมนา กับศึกษานิเทศก์และวิทยากรอื่น ๆ ในเรื่องการเรียนการสอน	2.5017	1.057	2.8889	1.203
19. ผู้บริหารได้จัดให้ครูที่ไปอบรมหรือ ฝึกงานมาแล้วได้เผยแพร่ความรู้ ให้เพื่อนครูรับทราบและปฏิบัติ	2.6622	1.113	3.2444	1.125
20. ได้ส่งครูไปรวมในกิจกรรมพิเศษ ต่าง ๆ เช่น ลูกเสือ ยุวกาชาด ฯลฯ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อนำ แนวทางมาปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอนในโรงเรียน	3.1104	1.186	3.1333	1.210
21. จัดให้มีการประชุมระหว่างครูกับ ผู้ปกครองเพื่อชี้แจงนโยบายการจัด การเรียนการสอนและการพัฒนา นักเรียน	2.3779	1.136	2.8000	1.030

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
22. ให้ครูได้ร่วมประชุมพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายทางด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน	2.9666	1.074	3.5556	0.937
23. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	2.6154	1.100	3.3333	1.017
24. โรงเรียนส่งเสริมความคิดริเริ่มของครูในการค้นคว้าทดลองในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิธีสอน การเสริมแรง การใช้สื่อการสอน ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน	3.0931	1.042	3.3111	1.118
25. สนับสนุนคณะครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเห็นความสำคัญของการสอนซ่อมเสริม	3.2642	1.059	3.6889	0.944
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำทรัพยากรธรรมชาติ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน	2.9933	1.078	3.4667	1.030

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
27. สนับสนุนให้ครูได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวนักเรียน เช่น ผลการเรียนรู้ ลักษณะเฉพาะตัวของนักเรียน ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการเรียน การสอน	3.1271	1.134	3.4889	0.915
28. มีการสับเปลี่ยนครูที่มีความสามารถ เฉพาะอย่างในระดับกลุ่มโรงเรียน เช่น ครูที่มีความสามารถในการ ผลิตอุปกรณ์ ครูคนตรี ฯลฯ	2.2241	1.176	2.5111	1.192
29. มีการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเสริมทักษะ ในเรื่องการสอน เช่น การทำ ข้อสอบ วิธีสอนใหม่ ๆ ฯลฯ	2.7559	1.101	3.0444	1.016
30. แนะนำและสนับสนุนครูให้เขาเป็น สมาชิกของสมาคมทางวิชาการ ต่าง ๆ เช่น สมาคมครู วิทยาศาสตร์ ฯลฯ	2.2408	1.041	2.5556	1.172
31. มีการจัดหาเอกสารเพื่อเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการในระดับ โรงเรียนและกลุ่ม	2.5318	1.199	2.8667	1.300

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการในการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
32. สนับสนุนให้คณะครูได้รวมปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เกี่ยวกับการเรียนการสอน	2.8763	1.078	3.2617	1.089
33. ให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัด ต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียน การสอนด้วยตนเอง	2.3328	1.219	2.3333	1.060
34. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม ความรู้และคุณวุฒิ	3.9732	1.038	4.2222	0.790
35. สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนหรือกลุ่ม ได้ร่วมกันจัดตั้งศูนย์สื่อการเรียน การสอนขึ้นภายในโรงเรียนหรือ กลุ่ม	3.1773	1.217	3.2889	1.247

จากตาราง 3 การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของครู พบว่า
การพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากมี 2 ข้อ คือ
การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และคุณวุฒิ และการที่โรงเรียนจัดหาหนังสือ
คู่มือครู และแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู

การปฏิบัติการที่ครูมีความเห็นว่ายังปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ การให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง การเชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการผลิตสื่อการเรียนและวิธีใช้ การจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ตามความสนใจของครู การแนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ และดำเนินการปฏิบัติการที่ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การสับเปลี่ยนครูที่มีความสามารถเฉพาะอย่างในระบกกกลุ่มโรงเรียน

ที่เหลือทั้งหมดเป็นการปฏิบัติการที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครูตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า

การพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครูที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากมี 3 ข้อ คือ สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้า โรงเรียนจัดหาหนังสือคู่มือครูและแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู และสนับสนุนคณะครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเห็นความสำคัญของการสอนซ่อมเสริม

การปฏิบัติการที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยมีเพียงข้อเดียวคือ ให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง

ที่เหลือทั้งหมดเป็นการปฏิบัติการที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ ของความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้อการในการพัฒนา
สมรรถภาพคานการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร

ความต้อการในการพัฒนา สมรรถภาพคานการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โรงเรียนได้จัดให้มีการประชุมครู ให้เข้าใจวิธีการใช้หลักสูตร โครงการสอน คู่มือครู และ แบบเรียนก่อนการเรียนในแต่ละภาค	4.0134	0.787	4.1556	0.873
2. โรงเรียนจัดหาหนังสือคู่มือครู และ แผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ ไว้ให้ครู	4.2408	0.752	4.3333	0.636
3. มีการประชุมอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	3.9128	0.828	4.1333	0.690
4. มีการประชุมเพื่อปรับปรุงแผน การสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น	3.8294	0.795	4.0000	0.703
5. มีการพิจารณาเลือกใช้วัสดุสำหรับ จัดทำสื่อการเรียนการสอน	3.9027	0.757	4.0889	0.697
6. ผู้บริหารเขาสั่งเกดการสอนของครู เพื่อหาข้อมูล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงแนวการเรียนการสอน	3.6890	0.871	4.0444	0.847
7. จัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ตาม ความสนใจของครูเกี่ยวกับจิตวิทยา การเรียนรูของเ็ก วิธีสอน ฯลฯ	3.7525	0.859	4.0222	0.749

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8. มีโอกาสจัดทำแผนงานหรือโครงการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	3.8462	0.788	4.000	0.874
9. ส่งเสริมให้ครูร่วมกันผลิตสื่อ การเรียนการสอนอย่างง่าย ๆ โดยใช้วัสดุราคาเบาที่หาได้ง่าย ในห้องเรียน	3.9933	0.773	4.3556	0.825
10. ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกัน และกัน เพื่อหาทางปรับปรุง การเรียนการสอนให้ดีขึ้น	3.7191	0.875	3.8667	0.985
11. เชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการผลิตสื่อ การเรียน และวิธีใช้	4.0936	0.838	4.1111	0.741
12. มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการ การวัดผลการเรียนของนักเรียน	4.1338	0.787	4.1778	0.856
13. โรงเรียนได้จัดให้ครูได้เข้าอบรม หรือหาความรู้เกี่ยวกับการใช้ ระเบียบและแนวปฏิบัติในการวัดผล ตามหลักสูตรประถมศึกษา 2521	4.0234	0.821	4.1778	0.712

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
14. มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อหา วิธีการประเมินคุณภาพการสอน ของครูเพื่อที่จะปรับปรุงการสอน ให้ดีขึ้น	3.7559	0.826	3.8889	0.741
15. จัดให้มีการประชุมนิเทศครูภายใน โรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ใหม่	3.7391	0.855	4.0889	0.697
16. โรงเรียนได้ขอรับเป็นสมาชิก วารสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	3.8595	0.894	4.2000	0.690
17. คณะครูได้มีโอกาสไปสังเกตและ ดูงานในโรงเรียนอื่น	3.9197	0.819	4.1333	0.722
18. จัดให้คณะครูได้ร่วมกันสัมมนากับ ศึกษานิเทศก์และวิทยากรอื่น ๆ ในเรื่องการเรียนการสอน	3.8261	0.841	4.1333	0.753
19. ผู้บริหารได้จัดให้ครูที่ไปอบรมหรือ ฝึกงานมาแล้วได้เผยแพร่ความรู้ให้ เพื่อนครูรับทราบและปฏิบัติ	3.8930	0.752	4.1111	0.800

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
20. ได้ส่งครูไปร่วมในกิจกรรมพิเศษ ต่าง ๆ เช่น ลูกเสือ ยุวกาชาด ฯลฯ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อนำ แนวทางมาปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอนในโรงเรียน	3.8428	0.802	4.0000	0.848
21. จัดให้มีการประชุมระหว่างครูกับ ผู้ปกครอง เพื่อชี้แจงนโยบายการ จัดการเรียนการสอนและการพัฒนา นักเรียน	3.9164	0.845	3.8889	0.854
22. ให้ครูได้ร่วมประชุมพิจารณาเพื่อ กำหนดนโยบายทางการเรียน การสอนของโรงเรียน	3.9532	0.776	4.1778	0.856
23. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน	3.9231	0.776	4.0222	0.779
24. โรงเรียนส่งเสริมความคิดริเริ่ม ของครูในการค้นคว้าทดลองใน เรื่องต่าง ๆ เช่น วิธีสอน การ เสริมแรง การใช้สื่อการสอน ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน	3.9264	0.791	4.1778	0.680

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (X = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
25. สนับสนุนคณะครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเห็นความสำคัญของการสอนซ่อมเสริม	3.9398	0.783	4.3333	0.703
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน	3.8395	0.765	4.0000	0.764
27. สนับสนุนให้ครูได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น ผลการเรียนรู้ ลักษณะเฉพาะตัวของนักเรียน ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน	3.8428	0.818	4.0889	0.788
28. มีการสับเปลี่ยนครูที่มีความสามารถเฉพาะอย่างในระดับกลุ่มโรงเรียน เช่น ครูที่มีความสามารถในการผลิตอุปกรณ์ วัสดุคนตรี ฯลฯ	3.8662	0.906	4.0222	0.887
29. มีการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเสริมทักษะในเรื่องการสอน เช่น การทำข้อสอบ วิธีสอนใหม่ ๆ ฯลฯ	3.8294	0.820	3.9111	0.870

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
30. แนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ ฯลฯ	3.6120	0.796	3.6444	0.952
31. มีการจัดหาเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในระดับโรงเรียนและกลุ่ม	3.8094	0.795	3.6889	1.013
32. สนับสนุนให้คณะครูไ้รวมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาก็เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.8629	0.762	3.7778	0.945
33. ให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง	3.6622	0.899	3.8000	0.914
34. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ	4.1271	0.885	4.1556	0.847
35. สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนหรือกลุ่มไ้ร่วมกันจัดตั้งศูนย์สื่อการเรียนการสอนขึ้นภายในโรงเรียนหรือกลุ่ม	3.8763	0.872	3.6889	1.138

จากตาราง 4 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของครู พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนอยู่ในเกณฑ์มากเกือบทุกข้อ มีเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่มีความต้องการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือ ต้องการให้ครูโคลงเลียนหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง และต้องการแนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์น้อยนั้นไม่ปรากฏ

ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูอยู่ในเกณฑ์มากเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวเท่านั้นที่มีความต้องการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือ ต้องการแนะนำและสนับสนุนให้ครูได้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์น้อยนั้นไม่ปรากฏ

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ ของปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ขาดแคลน ผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จะมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาครู	3.0602	1.119	3.4318	1.143

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพ ทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
2. ขาดแคลนหนังสือ เอกสาร วารสาร คู่มือครูที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้เพื่อ ประโยชน์ในการประกอบอาชีพครู	2.9097	1.148	3.1364	1.332
3. ไม่มีการสำรวจปัญหาและความ ต้องการในการสร้างเสริมความ สามารถทางด้านการสอนของครู	3.0334	1.158	3.0227	1.104
4. ไม่มีผู้เห็นความสำคัญในการพัฒนา สมรรถภาพทางการสอนของครู	2.8896	1.107	2.9333	1.413
5. ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถภาพ ของครู	3.0334	1.111	3.0227	1.330
6. ไม่มีแผนงานหรือโครงการที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู	3.1137	1.159	3.0222	1.245
7. ขาดศูนย์วิชาการเพื่อบริการแก่ครู ทางด้านการเรียนการสอน	3.1706	1.159	3.1188	1.177
8. การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ การเรียนการสอนขาดการฝึก ปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความชำนาญ	3.1940	1.111	3.1683	1.140

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพ ทางการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9. ขาดการเผยแพร่หรือถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระหว่างคณะครู	3.2308	1.070	3.0353	1.000
10. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.0067	1.126	2.7666	1.060
11. ขาดการประชุมร่วมกันในการวางแผนการเรียนการสอนก่อนการเปิดเรียนในแต่ละภาค	2.6890	1.207	2.3391	1.128
12. ครูไม่เห็นความสำคัญของการสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน	2.8963	1.234	2.7745	1.116
13. ครูต้องใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว	2.6823	1.216	2.7029	1.237
14. ครูขาดความรู้พื้นฐานที่เพียงพอในเรื่องที่เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา	2.6890	1.084	2.6000	1.075
15. ครูไม่เห็นความสำคัญของการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน	2.7625	1.251	2.9407	1.169

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
16. ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติ การสอนมากเกินไปจนหาโอกาส พัฒนาตนเองได้ยาก	2.9164	1.169	2.7003	1.182
17. ขาดแคลนผู้ชำนาญการสอนที่ สามารถจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้ แก่ครู	3.0769	1.233	2.8702	1.363
18. ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครู ได้มองเห็นความสำคัญ และยินดี เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอน	3.1605	1.221	2.8339	1.198
19. ขาดการสนับสนุนเรื่องการเงินใน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา สมรรถภาพการสอนของครู	3.5284	1.196	2.7003	1.187
20. การให้ความสำคัญในการพัฒนา งานด้านอื่น ๆ เช่น งานธุรการ อาคารสถานที่ มากกว่าการ พัฒนาครู	3.2508	1.201	2.7054	1.092
21. ขาดการประเมินทิศครูที่ได้รับ มอบหมายหน้าที่ใหม่	3.0000	1.173	2.7722	1.173

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านการสอน	ครู (N = 322)		ผู้บริหาร (N = 100)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
22. ขาดความร่วมมือในการประสานงาน ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงาน อื่น ๆ รวมทั้งชุมชน	2.8863	1.224	2.7182	1.133
23. การขาดแคลนครูผู้ชำนาญทางวิชาการ ในโรงเรียน	2.7793	1.247	2.8190	1.222
24. ขาดการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	2.8261	1.222	2.5777	1.072
25. ขาดการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ ทุกฝ่ายได้รับทราบนโยบาย วิธีการ ในการปฏิบัติ และคุณค่าของการ พัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน ของครู	2.7822	1.157	2.6742	1.472

จากตาราง 5 ปัญหาของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของครู พบว่า ปัญหาทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์
ปานกลาง ปัญหา 3 ข้อแรกคือ ขาดการสนับสนุนเรื่องการเงินในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู การให้ความสำคัญในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ

เช่น งานธุรการ อาคารสถานที่ มากกว่าการพัฒนาครู และวิชาการเผยแพร่หรือถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระหว่างคณะครู

ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ปัญหา 3 ข้อแรก คือ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ขาดแคลนผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จะมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาครู การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดความชำนาญ และขาดแคลนหนังสือเอกสาร วารสาร คู่มือครูที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพครู

4. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ผลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ครู	322	97.8586	598.4872	5.1203 *
ผู้บริหาร	100	111.8222	557.8571	

$$t_{(.05, \infty)} = 1.960$$

จากตาราง 6 การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 ที่ว่า การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหารแตกต่างกัน

5. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ในด้านความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ครู	322	136.1007	315.0625	2.6083 *
ผู้บริหาร	100	141.4000	314.9560	

$$t_{(.05, \infty)} = 1.960$$

จากตาราง 7 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ที่ว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหารแตกต่างกัน

6. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ปัญหาในการพัฒนา
สมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ครู	322	74.5862	383.0930	2.7365*
ผู้บริหาร	100	70.3665	118.9370	

$$t_{(.05, \infty)} = 1.960$$

จากตาราง 8 ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะ
ของครูและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ที่ว่า ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูตาม
ทัศนะของครูและผู้บริหารแตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงระดับ และเปรียบเทียบทักษะของครู และผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยการสอบถาม ทักษะของครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดโครงการปรับปรุง แก้ไข การพัฒนาครูในสถานสมรรถภาพการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 109 คน และครู จำนวน 373 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน

วิธีรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย กระทำโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ไคกรูนามอบแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครู
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่งไปทั้งสิ้น 482 ฉบับ ได้รับคืนมาเป็นจำนวน 422 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 87 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. หากคะแนนเฉลี่ยรายชื่อในคำถามต่าง ๆ ทั้ง 3 คำถาม คือ คำถามการปฏิบัติการ
ความทองการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของครู
และผู้บริหาร เมื่อได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรายชื่อแล้ว ประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อโดยใช้
เกณฑ์การประเมินความถี่เห็นของเบสทว่าแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ปานกลาง หรือน้อย
2. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ตามทัศนะของครูและผู้บริหารที่มีต่อ
การปฏิบัติการ ความทองการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
โดยใช้ $t - test$

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ปรากฏผล ดังนี้

1. เมื่อวิเคราะห์ถึงระดับของการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน
ของครู ตามทัศนะของครู พบว่า การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก คือ การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ
เพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ และการที่โรงเรียนได้จัดหาหนังสือ คู่มือครู และแผนการสอนของ
ทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู ส่วนการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อย คือ การให้มีการสับเปลี่ยนครู
ที่มีความสามารถเฉพาะอย่างในระดับกลุ่มโรงเรียน แนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็น
สมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ จัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ตามความสนใจ
ของครู การเชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการผลิตรายการเรียนและวิธีใช้ และการให้ครูได้ผลิต
หนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง

ตามทัศนะของผู้บริหารเห็นว่าที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก คือ การสนับสนุนให้ครู ศึกษาต่อ และการที่โรงเรียนจัดหาหนังสือ คู่มือครู และแผนการสอนไว้ให้ครู ส่วนการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อย คือ การให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง

2. เมื่อวิเคราะห์ถึงความต้องการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูเป็นรายข้อ พบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารต้องการให้จัดเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ข้อที่ผู้บริหารต้องการมาก 3 ข้อแรก คือ ต้องการให้ครูร่วมกันผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างง่าย ๆ โดยใช้วัสดุราคาเบาที่หาได้ง่ายในท้องถิ่น ต้องการให้โรงเรียนจัดหาหนังสือคู่มือครูและแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู และสนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเห็นความสำคัญของการสอนซ่อมเสริม ความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางนั้นมี 1 ข้อ คือ การแนะนำและสนับสนุนครูให้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์น้อยนั้นไม่ปรากฏ

ตามความต้องการของครูเป็นความต้องการในระดับมากเกือบทุกข้อ ความต้องการที่อยู่ในระดับมาก 3 ข้อแรก คือ ต้องการให้โรงเรียนจัดหาหนังสือ คู่มือครู และแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู ต้องการให้มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดผลการเรียนของนักเรียน และต้องการให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางนั้นมี 2 ข้อ คือ ต้องการให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และต้องการสนับสนุนให้เขาเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์น้อยนั้นไม่ปรากฏ

3. วิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู พบว่า ปัญหาทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในทัศนะของผู้บริหาร ปัญหา 3 ข้อแรก คือ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ขาดแคลนผู้มีความรู้ และประสบการณ์ที่จะมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาครู การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขาดการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดความชำนาญ และขาดแคลนหนังสือ เอกสาร วารสาร คู่มือครูที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพครู

ตามทัศนะของครูนั้น ปัญหาทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ปัญหา 3 ข้อแรก คือ วิชาการสนับสนุนเรื่องการเงินในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การให้ความสำคัญในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ เช่น งานธุรการ อาคารสถานที่ มากกว่าการพัฒนาครู และวิชาการเผยแพร่หรือถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระหว่างคณะครู

4. ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทั้งสามด้าน คือ ในด้านการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครูนั้น พบว่า ผู้บริหารและครู มีทัศนะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสามด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เห็นว่าประเด็นที่น่าสนใจในครั้งนี้ คือ

1. ด้านการปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู จากความเห็นของครูและผู้บริหาร เห็นว่า ยังปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางและต่ำ มีระดับสูงเพียง 3 ข้อ เท่านั้น ซึ่งตามหลักการบริหารนั้น งานด้านวิชาการ หรือการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูให้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นงานหลักของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจงานในคานาน้นน้อยกว่าที่ควร อาจเป็นผลให้ผลงานทางวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำลงก็ได้ ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้น ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี และทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันเป็นผลต่อการพัฒนากำลังคนในชาติให้เป็นพลเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ หากครูขาดคุณภาพ ขาดความสนใจและไม่คิดปรับปรุงงานด้านการสอนแล้วการจัดการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร ครูจึงควรได้รับความสนใจสนับสนุน ส่งเสริม

และพัฒนาในด้านการเพิ่มพูนสมรรถภาพอย่างจริงจัง โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษา เพราะการศึกษาระดับนี้เป็นรากฐานของการศึกษาทุกระดับและเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้เรียนจะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใดนั้น สมรรถภาพด้านการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีบทบาทอันสำคัญที่จะต้องกำหนดโครงการ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสมรรถภาพของครูในโรงเรียนให้ได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทางราชการเองได้มองเห็นความสำคัญของครูและให้ความสนใจที่จะพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูโดยการหาวิธีเพิ่มคุณวุฒิให้แก่ครูประถมศึกษาทั่วประเทศ เช่น การจัดให้มีโครงการพัฒนาสมรรถภาพครูโดยวิทยาลัยครูต่าง ๆ ทั่ววิธีให้หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมที่เรียกว่าการอบรมครูประจำการ รวมทั้งมีมหาวิทยาลัยเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าเรียนในระดับปริญญา อันเป็นความเชื่อที่จะสามารถพัฒนาสมรรถภาพของครูได้โดยตรง แต่ปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ว่า การพัฒนาสมรรถภาพด้วยวิธีดังกล่าวเป็นการเน้นด้านวิชาการเท่านั้น และเป็นวิชาการชั้นสูงเกินกว่าที่จะนำไปใช้ในระดับประถมศึกษาได้ เป็นโอกาสที่หาให้ครูหาทางเรียนต่อในระดับสูงขึ้น และเมื่อได้วุฒิสถสุดแล้ว จะหาทางย้ายไปอยู่ที่อื่นที่ดีกว่า ทั้งทางค่าโอกาส ความก้าวหน้า และการเงิน (ม.ร.ว.สุมพร สุทธานันท์ 2525 : 196) จึงจำเป็นต้องมีที่ผู้บริหารจะต้องวางโครงการ เพื่อพัฒนาครูที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมต่าง ๆ นั้นควรจัดให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของครูด้วย

อุปสรรคอันสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นจากตัวของครูเอง คือ ครูขาดความตื่นตัวที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนมากสนใจที่จะแสวงหาค่าแห่งหน้าที่ของตนให้สูงขึ้นมากกว่า ทั้งนี้เพื่อจะทำให้อยู่ได้มากขึ้น ปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ครูต้องหารายได้จากการประกอบอาชีพอย่างอื่น ๆ ครูบางคนต้องรับผิดชอบในการสอน หรืองานพิเศษต่าง ๆ มากเกินไป ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจที่จะสนใจในการพัฒนาตนเอง (นิสิตปริญญาโทบริหารการศึกษา 2522 : 298)

ที่น่าสังเกตจากผลการวิจัยอีกประการหนึ่งคือ การปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและน้อย ขณะที่ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตามทัศนะของครูและผู้บริหารมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากและปานกลาง แสดงว่า การปฏิบัติการในเรื่องนี้ได้ปฏิบัติมาแล้วน้อยกว่าความต้องการของครูและผู้บริหาร ย่อมจะมีสาเหตุจากปัญหาหรืออุปสรรคที่ควรพิจารณาหลายประการ คือ

1. ผู้บริหารมีขีดจำกัดเกี่ยวกับการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นในค่านงบประมาณในการจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงทัศนคติที่ถูกต้องในการเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูของผู้บริหารเอง ความรู้ความสามารถในเชิงเทคนิควิธีก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการวางโครงการในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการสอนสูงขึ้น

2. การให้ความสำคัญในภารกิจของผู้บริหาร ผู้บริหารอาจมีทัศนคติหรือความชำนาญในงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ จึงให้ความสำคัญแก่งานด้านอื่น ๆ น้อยกว่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการและงานด้านบริหารงานบุคคล อันมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่างานด้านอื่น ๆ จากการวิจัยของ รุ่ง แก้วแดง (รุ่ง แก้วแดง 2521 : 111 - 124) พบว่า ครูใหญ่ยังให้ความสำคัญในการบริหารงานด้านทั่วไป และการเงินมากกว่างานด้านวิชาการหรือการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการสอนให้สูงขึ้น อันอาจทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลงก็เป็นได้

3. ปัญหาหรืออุปสรรคอื่น ๆ มีปัญหาและอุปสรรคมากมายที่เป็นสิ่งชักขวางการพัฒนาสมรรถภาพของครู เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจของครู ปัญหาการบำรุงขวัญบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งย่อมเกี่ยวพันกับภาระ ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแนบแน่น

การปฏิบัติที่ครูเห็นว่าได้มีการปฏิบัติน้อยไป ได้แก่ การจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ๆ ตามความสนใจของครู การเชิญผู้มีความรู้มาสาธิตการฝึกสอนและวิธีใช้ การจัดให้มีการประชุมพิเศษครูภายในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่ การสับเปลี่ยนครูที่มีความสามารถเฉพาะอย่างในระดับกลุ่มโรงเรียน การแนะนำและสนับสนุนครูให้เขาเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ และที่ปฏิบัติที่สำคัญคือ การให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารสามารถจะจัดให้มีขึ้นในระดับโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยขอความร่วมมือจากคณะครูด้วยกันเอง หรือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจเชิญศึกษานิเทศก์ หรือวิทยากรมาสาธิตการสอน การผลิตอุปกรณ์ หรือการจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย ๆ ตามความสนใจของครูก็เป็นกิจกรรมที่ควรปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะทำให้ครูได้มีโอกาสพบปะปรึกษารื้อฟื้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และถ่ายทอดแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันแล้ว ยังเป็นการช่วยกระชับความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกันด้วย

การสนับสนุนให้ครูเขาเป็นสมาชิกของสมาคมการศึกษาต่าง ๆ ก็นับว่าควรปฏิบัติผู้บริหาร ควรหาทางส่งเสริมและแนะนำให้ความรู้แก่ครูในท่านนี้ได้อย่างถูกต้อง สมาคมเหล่านี้มักจะจัดกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การออกวารสารทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์แก่ครูที่จะก้าวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้

กิจกรรมที่ครูเห็นว่าปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การให้ครูได้ผลิตหนังสือหรือแบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนด้วยตนเอง กิจกรรมนี้เป็นของใหม่ ผู้บริหารควรหาวิธีการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติให้มากขึ้น เพราะในปัจจุบันอุปกรณ์ในการจัดทำนั้นมีอยู่แพร่หลายในระดับโรงเรียนอยู่แล้ว ถ้าครูได้รับการส่งเสริมและความร่วมมือจากผู้บริหารก็อาจทำได้ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นอย่างมาก รวมทั้งตัวครูเองที่จะต้องค้นคว้าหรือมีความคิดริเริ่มต่าง ๆ มากขึ้น ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันนี้ก็ต้องมีผลงานค้านี้ควบคู่ไปกับปริมาณงานค้านอื่น ๆ ด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูพบว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีความต้องการให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกเรื่อง มีระดับปานกลางเพียงสองเรื่องเท่านั้น แสดงว่า ทั้งครูและผู้บริหารเห็นความจำเป็นและประโยชน์ของกิจกรรมต่าง ๆ

ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ต้องการให้ครูร่วมกันผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างง่าย ๆ โดยใช้วัสดุราคาเบาที่หาได้ง่ายในห้องเรียน และรองลงไปคือ ให้โรงเรียนจัดหาหนังสือคู่มือครู และแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู ซึ่งในข้อนี้ครูเองก็มีความต้องการมากเช่นเดียวกัน ทั้งสองกลุ่มมีความต้องการมากในสองเรื่องนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรประถมศึกษาจากฉบับปีพุทธศักราช 2503 มาเป็นหลักสูตรประถมศึกษาฉบับปีพุทธศักราช 2521 ซึ่งเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้าง เนื้อหาสาระ วิธีการสอน การวัดและการประเมินผล เพื่อให้ นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหาได้ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งครูและผู้บริหารจึงระบุความต้องการในเรื่องหนังสือ คู่มือครู แผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติตามหลักสูตรใหม่ อันจะสร้างความมั่นใจให้แก่ครูและผู้บริหารในการปฏิบัติตามหลักสูตร ใคอย่างมีประสิทธิภาพ ขอคนพบนี้ชี้ให้เห็นว่า ในการอบรมทั้งครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรใหม่นั้น อาจจะเน้นในเรื่องจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และแนวการใช้หลักสูตร เป็นสำคัญ ส่วนการอบรมสมรรถภาพในการสอน แต่ละกลุ่มประสบการณ์นั้น ยังขาดการสร้างเสริมทักษะทางการสอนให้แก่ครูอย่างเพียงพอ ครูบางคนได้รับการพัฒนาสมรรถภาพเพียงบางส่วนของสมรรถภาพในการสอนทั้งหมด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดอบรมแต่ละครั้งว่าจัดเฉพาะเรื่อง เฉพาะกลุ่มประสบการณ์ กลุ่มโรงเรียน หรือเขต สมรรถภาพที่นำมาอบรมจึงแตกต่างกันได้ ครูจึงต้องการคู่มือ และแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์เพื่อเป็นคู่มือในการสอนของตน รวมทั้งเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างง่าย ๆ ด้วยวัสดุที่หาได้ง่ายในห้องเรียนมากขึ้น

ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามทัศนะของครูและผู้บริหารอีกข้อหนึ่งก็คือ ความต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ ในเรื่องนี้การปฏิบัติก็ปฏิบัติมาอยู่แล้ว แต่ทั้งสองกลุ่มยังมีความต้องการสูง อาจจะเกิดจากค่านิยมและความเชื่อในเรื่อง ปริญญาบัตร แต่ในปัจจุบันได้รับการพิจารณาว่าเป็นการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มวิทยฐานะ และมีผลตอบแทนทางวัตถุยิ่งกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับ เนื้อหาสาระ ของการพัฒนา ไม่ใคร่จะสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่ (คณะกรรมการวางแผนพื้นฐาน เพื่อปฏิรูปการศึกษา 2518 : 140) ความต้องการศึกษาต่อนี้ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาค้นคว้าในภาคนอกเวลา จากการรวบรวมผลงานการวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ ของ มาณพ ภาณุทวีไลธรรม พบว่า การศึกษานอกเวลาเพื่อเพิ่มวุฒิของครูนี้ไม่สามารถ ให้บริการแก่ครูได้อย่างเหมาะสมและเสมอภาค ครูที่อยู่ใกล้สถานศึกษามีโอกาสเข้ารับการศึกษามากกว่า ครูบางคนก็เดินทางไปศึกษาจากสถาบันฝึกหัดครูซึ่งส่วนมากอยู่แต่ใน ตัวเมืองใหญ่ ซึ่งเป็นการสร้างปัญหาให้กับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน เดียวกัน เช่น ต้องออกจากโรงเรียนก่อนเวลาเลิกเรียน ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และทำให้เพื่อนครูที่ทำงานแทนรู้สึกว่าคุณถูกเอาเปรียบ นอกจากนั้นแล้วครูใหญ่และเพื่อนร่วมงานก็มีความเห็นว่า ครูที่ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลานี้มีความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ ในการทำงานในระดับต่ำ ไม่มีการเพิ่มประสิทธิภาพภายในการทำงานขึ้นเลย (มาณพ ภาณุทวีไลธรรม 2525 : 38) ในเรื่องนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามความ เหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่จะเพิ่มขึ้น และความเหมาะสมใน ด้านต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้เรียนภายในเวลา หรือฝึกอบรมด้วยวิธีอื่น ๆ แทน โครงการ ฝึกอบรมนั้นควรวางแผนด้วยความรอบคอบเพื่อให้เกิดคุณค่าตรงกับความสนใจและความ ต้องการของครูอย่างแท้จริง

ความต้องการที่นาสั่งเกตตามทัศนะของผู้บริหารอีกข้อหนึ่งก็คือ ต้องการให้ครู ได้เข้ามีส่วนร่วมประชุมพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายทางการเรียนการสอนของครูซึ่ง ครูเองก็มีความต้องการสูงเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้บริหารงานใน โรงเรียนตามหลักการแบบประชาธิปไตย โดยให้ครูร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

หลักการ นโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงาน และผู้บริหารดำเนินงานตามหลักการ ที่ได้กำหนดร่วมกัน โดยไม่ยึดตัวเองเป็นใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและความสำเร็จของงาน ได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจึงพร้อมที่จะให้ความ ร่วมมือ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานย่อมดำเนินไปด้วยความก้าวหน้า (พินัส หันนาคินท์ 2513 : 54 - 55) นับเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษาไคนาหลักการบริหารงานแบบประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารการศึกษาใน โรงเรียนมากขึ้น

3. จากการวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามทัศนะของผู้บริหารนั้น ได้แก่ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ขาดแคลน ผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จะมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาครู ในเรื่องนี้ผู้บริหารอาจมีความเชื่อ หรือมีค่านิยมในเรื่องของปริญญามัธยมศึกษา ในบางท้องถิ่นก็อาจขาดแคลนบุคลากรที่ตรงการได้ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ได้มีโอกาสมา บรรยาย สาธิต หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับครูในเรื่องที่เขามีความรู้หรือมีความชำนาญเป็น พิเศษ ก็จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้แก่ครูมากขึ้น

เรื่องที่ผู้บริหารและครูเห็นว่าเป็นปัญหาอีกเรื่องหนึ่งคือ การจัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับการเรียนการสอนขาดการฝึกปฏิบัติจริงทำให้ไม่เกิดความชำนาญเพียงพอ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า การจัดการอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะนำความรู้ ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง ๆ มากกว่าการเรียนรู้แต่ภาคทฤษฎีเท่านั้น มาโครเส (Macrides. 1978 : 3526 - A) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของครูโรงเรียนมัธยมใน เมืองไซปรัส (Cyprus) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ครูใหญ่ ศึกษาพิเศษ พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่า ความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชา หรือความรู้ภาคทฤษฎี ส่วน แฮร์ริส (Harris. 1969 : 4) ได้สรุปให้เห็นถึงความล้มเหลวของโครงการฝึกอบรม โดยสอบถามครูใหม่ใน 12 รัฐ พบว่า โครงการฝึกอบรมล้มเหลวเนื่องมาจากโครงการมีลักษณะพื้น ๆ มากเกินไป

ไม่เหมาะกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและขาดประสิทธิภาพ กิจกรรมฝึกไม่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดโครงการ จึงไม่เป็นไปตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง ทำให้การฝึกอบรมไม่คุ้มค่ากับเวลาและการลงทุน และผลที่คิดตามมาอีกข้อหนึ่งก็คือ ขาดการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์ที่ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับ ควรสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันจะเป็นประโยชน์แก่ครูอื่น ๆ มากขึ้น

ปัญหาที่ครูเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญมากที่สุดคือ ขาดการสนับสนุนในเรื่องการเงิน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู ในเรื่องนี้กระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่เป็นการเพียงพอ ผู้บริหารย่อมมีความสามารถและความรู้เชิงเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการบริหารงานบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยขอความร่วมมือจากคณะครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วให้เป็นประโยชน์ในทางการบริหารมากที่สุด ก็เชื่อแน่ว่าปัญหาในเรื่องนี้คงเกิดขึ้นไม่มากเท่าไรนัก

ปัญหาที่ครูเห็นว่ามีความสำคัญรองลงไปคือ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานธุรการ อาคารสถานที่ หรืองานอื่น ๆ มากกว่างานด้านวิชาการหรือการพัฒนาครู ในเรื่องนี้ครูอาจคาดหวังบทบาทของผู้บริหารในด้านการวิจัยที่สูงมากเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีบทบาทในการบริหารงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านคณาธิปไตย และประสิทธิภาพการบริหารของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันไป สังกัด อุทรานันท์ ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายทะเลภาคตะวันออก และพบข้อหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาประมาณ 60% มีความภาคภูมิใจในผลงานการปรับปรุงอาคารสถานที่ และมีเพียง 15% เท่านั้น ที่มีความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนหรืองานด้านวิชาการ (สังกัด อุทรานันท์ 2526 : 30 - 31) แต่จะประการใดก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก ผู้บริหารควรทำตนเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการไปพร้อม ๆ กัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ทั้งครูและผู้บริหาร มีทัศนคติที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา อาจเนื่องมาจากการคาดหวังบทบาทซึ่งกันและกันไว้มากเกินไป ครูก็คาดหวังว่า ผู้บริหารน่าจะมีบทบาทการบริหารในเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูมากกว่านี้ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็มองบทบาทของตนว่าได้ปฏิบัติในเรื่องเหล่านี้สูงมากแล้ว การคาดหวังบทบาทที่แตกต่างกันเช่นนี้เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยการยกย่องนับถือ ให้เกียรติ บุคคลใดมีคุณสมบัติที่เหมาะสมก็ควรให้เขาทำงานอย่างอิสระ เมื่อครูได้รับความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะใช้ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ความสำเร็จในงานการศึกษาเกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปฏิบัติงานด้วยใจรัก ด้วยความสนใจ และด้วยบรรยากาศที่ดีของการทำงาน (บุญชม ไชยโกษี 2513 : 24 - 25)

สำหรับครูนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการศึกษาเล่าเรียนของเด็ก มักจะกล่าวกันว่า คุณภาพของโรงเรียนใดก็ตาม ย่อมจะไม่ดีไปกว่าคุณภาพของครูที่อยู่ในโรงเรียนนั้น (บุญชม ไชยโกษี 2513 : 10) แต่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจะพบอยู่เสมอว่า แม้หลักสูตรจะเปลี่ยนแปลงไป แต่พฤติกรรมการสอนของครูก็ยังไม่เปลี่ยนแปลง ยังคงใช้วิธีสอนให้เด็กท่องจำและเรียนรู้ เนื้อหาวิชามากกว่าการปฏิบัติเหมือนกับที่เคยใช้สอนตามหลักสูตรเดิม (สายหยุด จำปาทอง 2526 : 1) ปัญหาทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจของครู ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สมรรถภาพด้านการสอนของครูอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารมีบทบาทที่จะต้องกำหนดโครงสร้างการ วางแผน แก่ไขให้ครูมีสมรรถภาพในการสอนสูงขึ้นด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศภายในโดยผู้บริหารและทีมผู้บริหารนั่นเอง เพราะผู้บริหารย่อมมีความรู้และความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เนื้อหาวิชา มากกว่าคนอื่น ๆ เป็นการช่วยเหลือโดยตรงกับบุคคลที่เรารู้จักมักคุ้น เป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ร่วมกัน และเห็นอยู่ชัดเจนจะทำให้สามารถแก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนได้อย่างดี (วิจิตร วรุฒบางกูร 2526 : 2) การเรียนของนักเรียนย่อมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงาน การจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของครูให้ ได้คุณภาพ ดังนั้นการคัดเลือกตัวบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร หรือ การคัดเลือกผู้บริหารก็ตาม สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด ควรจะมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ช่วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถ เหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ มีประสบการณ์ทาง ด้านการบริหารพอสมควร เพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน และพัฒนาสมรรถภาพของ ครูให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ศึกษาน หรือวิธีอื่น ๆ ที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความรู้ และทัศนคติที่ดี มีทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เห็นถึงความสำคัญ และหาวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนา สมรรถภาพด้านการสอนของครูให้มีสมรรถภาพในการสอนสูงขึ้น

3. ผู้บริหารระดับโรงเรียน ระดับกลุ่ม สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หน่วยศึกษานิเทศก์ ควรจะได้มีการวางแผนร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูทางด้านสมรรถภาพด้านการสอน โดยอาจวาง โครงการเป็นรายภาคเรียน หรือตลอดปี และก่อนการวางแผนควรมีการสำรวจหรือ สอบถามถึงความต้องการ การปฏิบัติการ หรือปัญหาในการพัฒนา จากผู้บริหารและครู เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของครูและผู้บริหาร ต่อไป

4. ควรพัฒนาห้องสมุดของโรงเรียนให้มีหนังสือค้นคว้า อ้างอิง ให้เหมาะสม กับหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ครูได้ค้นคว้าได้มากขึ้น

5. โครงการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู เช่น การเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ การสัมมนาด้านการเรียนการสอน ฯลฯ ควรเป็นโครงการที่จะได้รับความ สำคัญในการจัดสรรงบประมาณ

6. การแสวงหาและการจัดเตรียมวิทยาการที่เป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่าย สำหรับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ในทุกระดับ เป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานระดับสูงควรพิจารณา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพของครู ประถมศึกษาในต่างอื่น ๆ อาทิ สมรรถภาพด้านวิชาการ สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ สมรรถภาพด้านคุณธรรมและความประพฤติ เป็นต้น
2. ควรศึกษาการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษาในเขต หรือจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ
3. ควรศึกษาถึงความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่สอนในระดับการศึกษาอื่น ๆ อาทิ ระดับอนุบาล มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา เป็นต้น
4. ควรศึกษาปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู โดยดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรต่างอื่น ๆ เช่น ด้านวุฒิทางครู อายุ ราชการ สถานที่ตั้งของโรงเรียน จะทำให้ทราบความแตกต่างของปัญหาและความต้องการในระหว่างกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจนมากขึ้น การแก้ปัญหาและสนองความต้องการ จะกระทำไ้ตรงเป้าหมายและเหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุตประเสริฐ และคนอื่น ๆ การศึกษาหาสมรรถวิสัยของครูประถมศึกษาที่ต้องการ
โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู 2523, 299 หน้า
การฝึกหัดครู, กรม มาตรการพื้นฐานบางประการสำหรับการสร้างครูที่ดี โรงพิมพ์คุรุสภา
2515, 25 หน้า
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ 2524
โรงพิมพ์พระพิชิตา 2524, 193 หน้า
- _____ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา พ.ศ. 2525 - 2534 2526,
138 หน้า
- คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา วัฒนาพานิช
2518, 294 หน้า
- คณะนิติบัญญัติบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน เอกสาร ✓
การค้นคว้าทางวิชาการ 2522, 321 หน้า
- จรูญศักดิ์ ศักดิ์แก้ว คู่มือสอบครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ จิระการพิมพ์ ม.ป.ป., 385 หน้า
พงษ์ วงษ์จันทร์ "ความสูญเสียทางการศึกษา" ศูนย์ศึกษา 7 : 48 - 56 กรกฎาคม
2508
- ชมพันธุ์ ฤกษ์ ฌ อุษยา "แนวโน้มในการจัดการฝึกหัดครูแบบสมรรถฐาน" การศึกษา
1 : 15 กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2522
- ชาเลื่อง วุฒิจันทร์ "พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน" มิตรครู
19 : 3 สิงหาคม 2520
- เทพรัตนราชสุภาสยามบรมราชกุมารี, สมเด็จพระ อนุสรณ์บัณฑิตศรีนครินทร์วีโรฒ
ประสานมิตร ปีการศึกษา 2525, 73 หน้า
- นพมาศ วงศ์โสภ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ✓
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ปริญญาพันธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525,
157 หน้า อัสสเนา

นันทนา ฮั่นศิริ ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดราชบุรีเกี่ยวกับขอบเขต
หน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2518, 142 หน้า อัสสาเนา

บุญชม ไชยโกษี การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประชากรของครูประถม โรงพิมพ์
ศิริวัฒน์ ขอนแก่น 2513, 89 หน้า

ประคินันท์ อุปรนัย "ครูกับมาตรฐานวิชาชีพ" ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม
การสอนประถมศึกษา หน้า 234 - 235 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2524

ประโยชน์ จันทโรชิตี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
ปริญฐานิพนธ์ ฅศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 115 หน้า
อัสสาเนา

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา" ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน้า 395 - 463 มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช 2526

ปรียา คงฤทธิศึกษากร "การพัฒนามุคคูล" เทศาภิบาล 3 : 31 - 43 มีนาคม
2526

พนัส หันนาคินทร หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2513,
272 หน้า

ปัญญา สาร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

_____ "การบริหารบุคลากรโรงเรียน" การบริหาร 3 พฤษภาคม 2513

มาณพ ภาณุทวีไลธรรม สมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการในจังหวัด
สกลนคร และนครพนม ปริญฐานิพนธ์ ฅศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2520, 81 หน้า อัสสาเนา

- มาณพ ภาณุทวีไลธรรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำการ ปรินญาณินพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2525, 221 หน้า อักสาเนา
- มาลัย หุวะนันทน์ "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์
 ฉบับพิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2509
- เมธี ปิณฑานนท์ การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ โรงพิมพ์จรัสสินทอง
 2523, 261 หน้า
- รังสรรค์ ชนะพรพันธุ์ เศรษฐศาสตร์การคลังว่าด้วยการศึกษา โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ 2519, -310 หน้า
- รุ่ง แก้วแดง รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา
โรงพิมพ์และท่าปกเจริญผล 2521, 154 หน้า
- ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ สถิติวิทยาทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2
 วัฒนาพานิช 2522, 186 หน้า
- _____ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 ทวีกิจการพิมพ์ 2524,
 286 หน้า
- วิจิตร วรุตบางกูร "การนิเทศภายในโรงเรียน" เอกสารประกอบการสอนวิชา
สัมมนาการบริหารการศึกษา 2526, 6 หน้า
- วิวัฒน์ นันทะ ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของ
ผู้บริหารการศึกษา และครูประจำการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินญาณินพนธ์ กศ.บ. มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2525, 94 หน้า อักสาเนา
- สังข์ อุหรานันท์ "20 งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา" ครูเจียงราย 20 :
 30 - 34 ธันวาคม 2526
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2523, 380 หน้า

- สมพร ปาละจูม สมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประถมปีที่ 1 ในทัศนะของครูใหญ่ และผู้ปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 40 หน้า อักสาเนา
- สมพร สุทัศน์ย์, ม.ร.ว. การประถมศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2525, 214 หน้า
- สมาน รังสิโยภณัฐ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 4 สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. 2522, 95 หน้า
- สวาสสิ ไชยคุณา "สาระการเรียนรู้" ใน การสัมมนาเรื่องการศึกษาเพื่อมวลชน หน้า 189 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2517
- สามัญศึกษา, กรม กองการมัธยม การพัฒนากิจการและทักษะการสร้างความคิดค้น การบริหาร เอกสารประกอบความรู้หมวดที่ 2 การอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน มัธยมปีที่ 20 2526, 130 หน้า
- สายหยุด จาป่าทอง "ของฝากจากเลขาธิการ กปช." ประชาศึกษา 33 : 1 กันยายน 2526
- สุขุม คุณากรธรรม "การพัฒนามุคคัลโดยการฝึกอบรม" แรงงานสัมพันธ์ 23 : 39 - 45 พฤษภาคม - มิถุนายน 2524
- สุภา ศีลสร ความทองการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครูประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526, 124 หน้า อักสาเนา
- สุนทร สุนันท์ชัย คู่มือครูใหญ่ประถมศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, 225 หน้า
- อุคม นวลคี ปัญหาและความทองการของครูที่มีต่อการดำเนินงานคานการส่งเสริมครู ประจากรของผูบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2524, 151 หน้า อักสาเนา

- Best, John W., Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice - Hall, Inc., 1977. 403 p.
- Borich, Gray D. The Appraisal of Teaching. Mass., Addison - Wesley Publishing Company, 1977. 396 p.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York, Macmillan Publishing Co., Inc., 1976. 526 p.
- Charles, Prall E. and Leslie C. Cushman. Teacher Education In - Service. Washington, American Council on Education, 1954. 503 p.
- Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration : Selected Reading. New York, The McMillan Company, 1966. 413 p.
- Clark, Allen Romaine. "A Teacher Evaluation of Selected Method of In - Service Education," Dissertation Abstracts. (University Micro Films) (31) 6 : 2767 - A December 1970.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed., New York, McGraw - Hill, 1973. 681 p.
- Harris, Ben M. In - Service Education . A Guide to Better Practice. New Jersey, Prentice - Hale Inc., Englewood Cliffs, 1969. 432 p.
- King, James C. "Some Requirement for Successful In - Service Education," Education Digest. 11 . 14 - 16 September 1977.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 . 607 - 610, 1970.
- Macrides, Clitos C. "The Priority of Percieved In - Service Needs of Secondary School Teachers in Cyprus," Dissertation Abstracts. 39(6) : 3526 - A, December, 1978.
- Razik, Taher A. Systems Approach to Teacher Training and Curriculum Development : The Case of Developing Countries. Unesco : International Institute for Educational Planning Paris, 1972. 157 p.
- Stoops, Emery and M.L. Rafferty Jr. Practices and Trends in School Administration. Boston, Ginn Press, 1961. 553 p.
- Warren, Feinberg Marvin. "Analysis of Guidelines for in - Service Teacher Education Practice in Selected School Grade 5 - 9," Dissertation Abstracts. (35) 6 . 3562 - A December, 1974.

!

1 2 3

ภาคผนวก

โรงเรียนวัดคลองเก่า อ.เมืองสมุทรปราการ

24 กุมภาพันธ์ 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บริหารและอาจารย์ที่เคารพยิ่ง

เนื่องจากกรมกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการ ความต้องการ และ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาวชิราวุธ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กรมจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านผู้บริหาร และจาก อาจารย์เป็นบางท่าน กรมจึงขอรบกวนและขอความกรุณาจากท่านเป็นพิเศษ ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ ผลการวิจัยจะถูกทอง เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และในการนี้กรมขอรับรองว่า ข้อมูลของท่านที่ตอบลงในแบบสอบถาม กรมจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยที่ท่านไม่ต้องใส่ชื่อ หรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณา และหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชาว์เลิศ ขวัญเมือง)

นิสิตปริญญาโทการบริหารการศึกษา

มศว ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน
ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู
2. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน จะมีคำชี้แจงในการตอบเอาไว้ ขอให้ท่านพิจารณาคำชี้แจงของแต่ละตอน แล้วกรุณาตอบตามความเป็นจริง ซึ่งจะถือเป็นความลับ ใ้ใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น
3. สำหรับครู - อาจารย์ เมื่อตอบเสร็จแล้ว กรุณาใส่ซองเปล่าซึ่งแนบมาพร้อมแบบสอบถามนี้ แล้วมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ซึ่งจะกรณาส่งสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อย่างช้าภายในวันที่ 15 มีนาคม 2527
ต่อไป

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน
 - ☐ ครูใหญ่
 - ☐ อาจารย์ใหญ่
 - ☐ ผู้อำนวยการ
 - ☐ ครู - อาจารย์
2. อายุราชการของท่านนับถึงปัจจุบัน
 - ☐ 1 - 5 ปี
 - ☐ 6 - 10 ปี
 - ☐ 11 - 15 ปี
 - ☐ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
3. ท่านพอใจในอาชีพครูมากน้อยเพียงใด
 - ☐ พอใจมาก
 - ☐ ไม่ค่อยพอใจ

ตอนที่ 2

การปฏิบัติการ และความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ท่านจะต้องตอบ 2 ส่วน ควบกัน คือ การปฏิบัติการ และ ความต้องการ ซึ่งในแต่ละส่วนขอให้ท่านหาความเข้าใจ ดังนี้

การปฏิบัติการ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาครูของโรงเรียนในด้านการพัฒนาการสอน โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อได้มีการปฏิบัติมาก น้อย เพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ซึ่งมีระดับคะแนน 1 - 5

คะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติการมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติการมาก

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติการปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติการน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติการน้อยที่สุด

ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหวังของครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการจัดการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู โดยพิจารณาว่า ในแต่ละข้อท่านต้องการให้มีการปฏิบัติมาก น้อย เพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ซึ่งมีระดับคะแนน 1 - 5

คะแนน 5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ต้องการมาก

คะแนน 3 หมายถึง ต้องการปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ต้องการน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3

ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู ซึ่ง ปัญหา หมายถึง อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู โดยพิจารณาในแต่ละข้อว่า มี ปัญหา มาก น้อย เพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน

- คะแนน 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีปัญหามาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ปัญหาในการพัฒนา	ระดับของความเป็นปัญหา				
	5	4	3	2	1
(0) ครูไม่ยอมรับคำแนะนำด้านวิธีสอนใหม่ ๆ จากครูที่มีความสามารถ		✓			

จากตัวอย่าง หมายถึง มีปัญหามากในการปฏิบัติการในเรื่องนี้

ปัญหาในการพัฒนา	ระดับของความเป็นปัญหา				
	5	4	3	2	1
1. ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ชาวแคลนผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จะมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาครู					
2. ชาวแคลนหนังสือ เอกสาร วารสาร คู่มือครูที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพครู					
3. ไม่มีการสำรวจปัญหาและความต้องการในการสร้างเสริมความสามารถทางด้านการสอนของครู					
4. ไม่มีผู้เห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู					
5. ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถภาพของครู					
6. ไม่มีแผนงานหรือโครงการที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู					
7. ขาดศูนย์วิชาการเพื่อบริการแก่ครูทางด้านการเรียนการสอน					
8. การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนขาดการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความชำนาญ					

ปัญหาในการพัฒนา	ระดับของความเป็นปัญหา				
	5	4	3	2	1
9. ขาดการเผยแพร่หรือถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระหว่างคณะครู					
10. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน	---				
11. ขาดการประชุมร่วมกันในการวางแผนการเรียนการสอนก่อนการเปิดเรียนในแต่ละภาค					
12. ครูไม่เห็นความสำคัญของการสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน					
13. ครูต้องใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว					
14. ครูขาดความรู้พื้นฐานที่เพียงพอในเรื่องที่เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา					
15. ครูไม่เห็นความสำคัญของการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน					
16. ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนมากเกินไป จนหาโอกาสพัฒนาตนเองได้ยาก					
17. ขาดแคลนผู้ชำนาญการสอนที่สามารถจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู					
18. ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูได้มองเห็นความสำคัญ และยินดีเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถภาพทางการสอน					

ปัญหาในการพัฒนา	ระดับของความเป็นปัญหา				
	5	4	3	2	1
19. ขาดการสนับสนุนเรื่องการเงินในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครู					
20. การให้ความสำคัญในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ เช่น งานธุรการ อาคารสถานที่ มากกว่าการพัฒนาครู					
21. ขาดการปฐมนิเทศครูที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่					
22. ขาดความร่วมมือในการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งชุมชน					
23. การขาดแคลนครูยูนาทาทางวิชาการในโรงเรียน					
24. ขาดการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับต่าง ๆ					
25. ขาดการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติ และคุณค่าของการพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครู					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

เจ้าวรเลิศ ขวัญเมือง