

371.106

ป/ว/ก

๑.3

การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6
ความต้องการของครู การปฏิบัติการ และปัญหา

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดุสิต 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3021575, 3015058

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2520

62813

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปัญหานี้นี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

ธีระ ธรรมบุตร

ประธาน

ธีระ ธรรมบุตร

กรรมการ

ประกาศคุณผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภรณ์ ศรีพหล ที่ท่านได้กรุณารับเป็นที่ปรึกษา ให้แนวคิดและคำแนะนำมาโดยตลอด ทั้งยังได้ใช้เวลาเพื่อตรวจแก้ไข ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 6 ที่ท่านได้กรุณาออกหนังสือแนะนำผู้วิจัย ช่วยให้การเก็บข้อมูลได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์สุเทพ แสนท้าว อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกุล" ที่ช่วยอนุเคราะห์ในการทดลองแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลให้โดยเรียบร้อย ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์จังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ประสานงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนต่างๆที่กรุณาให้ความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกุล" ทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ และคุณวรรณี ธรรมประสิทธิ์ ที่เป็นกำลังสำคัญในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์

มีนาคม 2520

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 4
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า 4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ 5
2	เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง 7
	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18
3	วิธีดำเนินการ 25
	4 กลุ่มตัวอย่าง 25
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 25
	4 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 29
	วิธีการรวบรวมข้อมูล 32
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล 32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 33
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 35
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 35
	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการในการส่งเสริม
	ครูประจำการของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 36

เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการส่งเสริม

ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 41

เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการส่งเสริม

ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 45

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการโดยการทดสอบ

ความแตกต่างของการปฏิบัติการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 49

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการโดยการทดสอบ

ความแตกต่างของความต้องการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 50

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการโดยการทดสอบ

ความแตกต่างของปัญหา ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ 51

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 52

ความมุ่งหมายของการศึกษา 52

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 52

4 วิธีรวบรวมข้อมูล 52

5 การวิเคราะห์ข้อมูล 53

6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53

อภิปรายผล 56

ข้อเสนอแนะ 64

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารแยกตามจังหวัด.....	26
2	จำนวนโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด.....	27
3	รายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	27
4	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการในการส่งเสริม ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	36
5	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการส่งเสริม ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	41
6	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการส่งเสริม ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	45
7	การสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างการปฏิบัติการ ในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	49
8	การสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการ ในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	50
9	การสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของปัญหา ในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ.....	51
10	คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	(7)

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 เส้นภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการในการ
ส่งเสริมครูประจำการ ของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายชื่อ 40
- 2 เส้นภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการ
ส่งเสริมครูประจำการ ของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายชื่อ 44
- 3 เส้นภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการ
ส่งเสริมครูประจำการ ของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายชื่อ 48

บทนำ

ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าของประเทศมิได้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ เพราะการศึกษาในปัจจุบันมิได้มุ่งให้บุคคลได้อ่านออกเขียนได้และมีความรู้ทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การศึกษายังช่วยฝึกฝนอบรมให้บุคคลรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีอันเกิดประโยชน์ มีสติปัญญา มีการตัดสินใจ มีสุขภาพทางกายและทางจิตสมบูรณ์ ช่วยให้เป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความรับผิดชอบหน้าที่การงาน (มุกดา เขียวสุขเกษม, 2515 : 17) การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างคุณภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อันเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประเทศ (วิรัช วรรณรัตน์, 2518 : 1)

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น ครูนับว่ามีบทบาทอันสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบและการดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนบุตรกุลธิดาให้ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเตรียมและสร้างครูให้มีคุณภาพสูง (บุญถิ่น อัตถากร, 2517 : 376)

ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบันคือคุณภาพของครูหลังจากการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง แม้ว่า จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังมิได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่นประกอบหลายประการ แต่ประการสำคัญในการสรรหาหรือคัดเลือกครูเข้าทำการสอน น่าจะเกิดจากการสรรหาหรือการคัดเลือกมิได้กระทำด้วยความรอบคอบและระมัดระวังเท่าที่ควร มิได้พิจารณาถึงคุณสมบัติที่จำเป็นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่บรรจุเข้าสู่ตำแหน่งยังขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งครูส่วนมากไม่พยายามที่จะหาทางพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆทางการศึกษามาได้แก่ ปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษา

ปัญหาเรื่องความสูญเปล่าทางการศึกษาและทางการบริหาร ปัญหาการตกต่ำชั้นของนักเรียน (ชงศ์วงษ์จันทร์, 2508 : 48) ทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมาก ทั้งรายงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษาและการระดมสรรพกำลังและการลงทุนทางการศึกษา (2519 : 41) ได้รวบรวมตัวเลขเกี่ยวกับความสูญเปล่าทางการศึกษาที่เกิดจากนักเรียนตกต่ำชั้นในระดับประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ปีพ.ศ. 2515 - 2517 เป็นจำนวนเงิน 1514.6 ล้านบาท ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายสายสามัญ ปีพ.ศ. 2514 - 2515 เป็นจำนวนเงิน 55.4 ล้านบาท กรมอาชีวศึกษา (ไม่คิดโรงเรียนราษฎร์) ปีพ.ศ. 2514 - 2516 เป็นจำนวนเงิน 9.0 ล้านบาท และระดับฝึกหัดครู ปีพ.ศ. 2514 - 2516 จำนวนเงิน 26.7 ล้านบาท ตัวเลขดังกล่าวนี้ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงการขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาอันเนื่องมาจากการบริหาร การขาดคุณภาพ การหย่อนสมรรถภาพ และการขาดความรับผิดชอบในการสอนของครูเป็นสำคัญ (หนู แสงศักดิ์, 2513 : 16)

สวาสดิ์ ไชยคุณา (2517 : 189) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องในการสอนของครูคือวิธีการสอนของครูที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะยึดตัวเองเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนการสอน (teacher center) ถือว่าครูมีบทบาทและเป็นผู้ถูกต้องเสมอ ครูจะใช้ตำราสำหรับการสอนเพียงเล่มเดียว แม้จะมีหลักสูตรเป็นแนวทางแต่ช่วยไม่ได้เต็มที่ การสอนจะใช้วิธีง่ายๆโดยเน้นแต่เพียงเนื้อหาวิชา ไม่พยายามหาวิธีการให้ผู้เรียนได้มองเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนด้วยตนเอง การวัดผลจะวัดเฉพาะความจำเนื้อหาวิชาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศา งามละเมียด (2518 : 75) ที่ได้วิจัยเรื่องความขัดแย้งค่านิยมบาทของครูใหญ่ครู และนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาพบว่า นักเรียนไม่พอใจวิธีการสอนของครูอาจารย์เท่าที่เป็นอยู่เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ได้คิดหาวิธีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ขาดการเอาใจใส่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงในวิชาชีพของตน ทำให้การเรียนการสอนประสบความล้มเหลว เพราะเหตุดังกล่าวจึงถือว่าความต้องการโดยริบถ้วนทางการศึกษาในปัจจุบันคือความต้องการครูที่มีคุณภาพ (วิจิตร ศรีสอาน, 2512 : 16)

การสร้างคุณภาพของครูในโรงเรียนนั้น นอกจากจะปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและปรับปรุงในด้านความสะดวกต่างๆเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูแล้ว

การปรับปรุงตัวบุคคลโดยการส่งเสริมความรู้ความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งจะขาดเสียมิได้ (สุนทร สุนันท์ชัย, 2517 : 86) ทั้งนี้เพราะว่าธรรมชาติของบุคคลหรือครูทุกระดับทุกประเภทไม่ว่าจะมีความสามารถกี่เท่าเพียงไรก็ตาม ถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่างๆเจริญและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยแล้ว ก็จะกลายเป็นคนล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว การที่ครูหรือบุคคลใดเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงาน หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่า ความเข้มแข็ง และมีพลังงานที่จะทำงานได้ดีขึ้น (วังจิตร ชีระกุล, 2517 : 30)

การส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาได้เคยจัดฝึกอบรมขึ้นเป็นครั้งคราว แต่ยังปรากฏว่ามีปัญหาและอุปสรรคบางประการ โดยเฉพาะค่านงบประมาณมีไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการฝึกอบรมครูประจำการของกระทรวงศึกษาธิการมีเพียงร้อยละ 0.2 ของงบประมาณการจัดการศึกษาทั้งหมดที่กระทรวงศึกษาธิการได้รับ (อัมพร มีสุข, 2519) ดังนั้นความหวังที่จะให้มีการจัดฝึกอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอจึงเป็นไปได้ยาก แต่การฝึกอบรมเป็นเพียงแนวทางหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าให้กับครูประจำการ ยังมีวิธีการจัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ครูประจำการได้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพครูหลายอย่างหลายประการด้วยกันที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่อาจารย์ใหญ่น่าจะได้ให้ความสนใจเอาใจใส่และหาทางจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนต่างๆ เพราะจะมีส่วนช่วยในการกระตุ้นให้ครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ปัญหาอยู่ที่ว่าผู้บริหารและครูใหญ่อาจารย์ใหญ่จะมองเห็นความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมครูประจำการให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพครูมากขึ้นเพียงใด และการปฏิบัติที่ได้กระทำอยู่นั้นอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคขัดข้องประการใดบ้าง ยังมีได้มีผู้ใดทำการวิจัยในแนวทางดังกล่าวนี้มาก่อน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในเรื่องนี้เป็นพิเศษ เพราะเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์แก่ครูและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสำรวจความต้องการทางด้านการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารและครูประจำการในเขตการศึกษา 6
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาว่าได้ปฏิบัติอย่างไร และการปฏิบัตินั้นเกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไร
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารและครูประจำการว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติการ ปัญหา และความต้องการของครูและผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงได้มองเห็นความสำคัญของการส่งเสริมครูประจำการ และหาทางวางแผนปรับปรุงพัฒนาบุคคลให้ถูกต้อง เพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในโอกาสต่อไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและของครูประจำการไม่แตกต่างกัน
2. ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารและครูประจำการไม่แตกต่างกัน
3. ปัญหาการส่งเสริมครูประจำการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและของครูประจำการแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กระทำกับกลุ่มผู้บริหารได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

จำนวน 72 คน และครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 6
จำนวน 270 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 342 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 กลุ่มผู้บริหาร

2.1.2 ครูประจำการ

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ

2.2.2 ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ

2.2.3 ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูประจำการ หมายถึงครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด
และประจำอำเภอ สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. การส่งเสริมครูประจำการ หมายถึงกิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครู
ที่ทำงานได้เกิดประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ศึกษานิเทศก์จังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการ
อำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6

4. การปฏิบัติการ หมายถึงกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมครูประจำการ

5. ความต้องการ หมายถึงความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดส่งเสริมครู -
ประจำการ

6. ปัญหา หมายถึงปัญหาที่เกิดจากการจัดส่งเสริมครูประจำการ

7. เขตการศึกษา 6 หมายถึงอาณาเขตที่รวมหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และปริมาณคุณภาพของงานทางด้านการศึกษามีทั้งสิ้น 7 จังหวัดคือ ลพบุรี อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท และอุทัยธานี

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

✓ การบริหารงานในองค์กรต่างๆจะเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพราะว่าองค์กรใดก็ตามแม้จะมีวิธีการจัดการที่ดี มีระบบการจัดสรรเงินที่สมบูรณ์และมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ หากบุคลากรในองค์กรขาดคุณภาพและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรใดจะจัดว่าเป็นองค์กรบริหารที่ดีย่อมหมายถึงว่า องค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลที่ดี (Lepawsky, 1952 : 48)

การที่จะได้บุคคลที่ดีนั้นจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งเสริมและให้การศึกษาอบรมระหว่างทำงาน ดังนั้นในองค์กรใดก็ตามหลังจากที่ได้สรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่งจึงควรที่จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค์ เพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ (มาลัย หุวนันท์, 2509 : 429)

✓ โอกาสด้วยกันเช่น การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (Inservice training) ซึ่งหมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออกจากงาน และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้นๆเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการหรือฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการพร้อมกับการปฏิบัติงาน (ภิญโญ สาร, 2516 : 179) การฝึกอบรมลักษณะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว หรือเป็นการฝึกอบรมส่งเสริมแก่ผู้ที่ได้เลื่อนยศชั้นหรือตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น และอาจให้การฝึกอบรมแก่ผู้ที่โยกย้ายงานจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หรือฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้ (Refreshing) ให้ทันโลก (ชำนาญ สงวนพงศ์, 2513 : 22)

กู๊ด (Good, 1959 : 550) ได้เน้นจุดมุ่งหมายของการส่งเสริมบุคคลระหว่างประจำการ (In - service Education) ว่า เป็นความพยายามในการจัดส่งเสริมความ

ก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาบุคคลผู้ปฏิบัติงานในระหว่างปฏิบัติหน้าที่การงานโดยเหมาะสม
ในด้านการสอนหมายถึงการวางแผนและจัดการเพื่อที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครู
ผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่วนราช ฉัตรเนตร (2509 : 4) และ
สมพงศ์ เกษมสิน (2515 : 166) ต่างก็เชื่อว่าการอบรมตนเองนั้นจะเพิ่มพูนความรู้ ความ
ชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิด
ผลดี จึงควรที่จะได้มีการกำหนดวิธีการฝึกอบรมรวมทั้งการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ผู้
เข้ารับการฝึกอบรมสนใจและกระตือรือร้นที่จะรับเอาความรู้ไปปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ
ที่กล่าวมาแล้ว

(สำหรับโรงเรียนนั้น คอรี (Cory, 1951 : 258) ให้ความหมายของการส่งเสริม
ครูประจำการขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนว่า เป็นการส่งเสริมช่วยเหลือและให้การแนะนำกิจกรรม
ต่างๆที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติ
และกระบวนการประชาธิปไตย กระตุ้นให้คณะครูเกิดความรู้ความเข้าใจต่อการปรับปรุงหลักสูตร
การเรียนการสอน การปรับปรุงการทำงานและปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น จึงนับว่าการส่งเสริม
ครูประจำการเป็นการสร้างประสบการณ์และกิจกรรมอันเป็นปัจจัยให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิด
ทักษะความสามารถ ความคิดเห็น ทัศนคติ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้มีสมรรถภาพ
ในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูให้ดียิ่งขึ้น (บุญชม ไชยโกษี, 2511 : 21)

✓ ปัญหาสำคัญยิ่งทางการศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันนี้คือ การศึกษากำลังขยายตัว
อย่างกว้างขวางในค่านปริมาณ มีครูและนักเรียนเพิ่มมากขึ้น การดูแลและปฏิบัติงานทำได้น้อย
ไม่สม่ำเสมอ ย่อมเป็นผลกระทบกระเทือนถึงคุณภาพ อีกประการหนึ่งครูส่วนมากเคยชินต่อวิธีการ
สอนแบบเดิม ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ๆ ไม่พยายามปรับปรุงให้ทันสมัยและทันต่อความ
ก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ๆซึ่งได้มีการค้นคว้าวิจัยอย่างกว้างขวางและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
จึงก่อให้เกิดปัญหานานาประการ ครูมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาลุล่วงไปค่ายก็ถ้าครูมี
ประสิทธิภาพ ครูใหญ่จำเป็นจะต้องพยายามหาทางให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ
งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สุนทร สุนันท์ชัย, 2517 : 85)

๑. สุธี คันทิชาติ (2515 : 3) ได้เน้นความสำคัญในการเตรียมครูว่า การศึกษา

ในสถานศึกษาระดับต่างๆนั้นผู้เรียนจะได้รับความรู้ขั้นพื้นฐานเท่านั้น นับว่าไม่เป็นการเพียงพอการนำไปปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานทั้งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นภายหลังจะช่วยให้ครูเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้นรวมทั้งการมีทัศนคติที่ถูกต้อง

แฮส (Hass, 1957 : 13) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการส่งเสริมครูประจำการ 3 ประการคือ ประการแรกเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพของครู ผู้บริหาร คณาจารย์ และครูทุกคนจะต้องศึกษาอย่างจริงจังเพื่อความก้าวหน้าในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกัน เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประการที่สองเพื่อต้องการช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวและรับผิดชอบต่องานที่ใหม่สำหรับเขาซึ่งจะต้องพบกับปัญหานานาประการ และประการสุดท้ายจะช่วยขจัดข้อบกพร่องพื้นฐานบางประการสำหรับการเตรียมครู ทั้งนี้เพราะการเตรียมครูก่อนเข้าปฏิบัติงานยังมีความบกพร่องและไม่รัดกุมพอ

ดัท (Dutt, 1961 : 12 - 13) เห็นว่าการส่งเสริมครูประจำการนั้นมีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในระบบโรงเรียนได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ๆทางการศึกษา รวมทั้งการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน การส่งเสริมครูประจำการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครูเพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ๆคืออาชีพครู ครูบรรจุใหม่ย่อมจะต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆที่ประสบอยู่
3. เพื่อขจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการศึกษาก่อนการประกอบอาชีพครู ไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความสนใจในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
5. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพล

ต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน เพราะการศึกษาในระบบประชาธิปไตยนั้นนอกจากจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแล้วยังต้องธำรงรักษาและถ่ายทอดค่านิยมต่างๆ อันเป็นมรดกของสังคมอีกด้วย

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่กับครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างมากซึ่งการศึกษารอบมก่อนประจำการนั้นมิได้เตรียมการโดยเหมาะสม ครูต้องเผชิญกับปัญหาค้นหาการสอนและความรับผิดชอบต่างๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะต่างๆ โดยการส่งเสริมครูระหว่างประจำการ

7. ช่วยให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ บุคคลที่เป็นครูควรได้รับการพิจารณาโดยรวมจะต้องเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีความรักเด็กและทำให้เด็กเกิดศรัทธาในตัวครู รู้จักการร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. เพื่อช่วยเหลือสถาบันการฝึกหัดครูปรับปรุงทักษะในการเป็นครู เพราะในกระบวนการทางการศึกษาถือว่าครูมีบทบาทสำคัญยิ่ง ถ้ามิได้เตรียมครูอย่างเหมาะสมไม่ปรับปรุงด้านบุคลิภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนาแล้วจะไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

9. ช่วยพัฒนาให้เกิดลักษณะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าต่อการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นแต่ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะเป็นผู้นำได้เหมาะสม ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา หรือผู้อำนวยการจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

นอกจากนั้น ก็ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อบริการ ในการจัดส่งเสริมครูประจำการนั้นควรได้รับการริเริ่มโดยคณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร หรือจากการศึกษาอบรมในวิทยาลัยวิชาการศึกษา

ฮาริส (Harris, 1969 : 3) มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมครูประจำการเพิ่มเติมไปจากคำโดยฮาริสเน้นในเรื่องขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูประจำการ และเห็นว่าสมควรที่จะได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการสอนและการ -

ปฏิบัติงานได้ดีกว่าการปรับปรุงในค่านิทัศน์ ตามทัศนะของฮาริสแม้ว่าขวัญและกำลังใจจะเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่ง แต่เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆสำหรับส่งเสริมทักษะความสามารถให้กับครูประจำการนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของครูให้ได้จึงจะเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและสามารถสร้างเสริมคุณภาพของการศึกษาให้ดีขึ้นดังที่ ฟอสเตอร์ (Foster, 1968 : 288 - 291) เสนอแนะว่า ระบบโรงเรียนที่ปรารถนาจะให้มีการปรับปรุงหลักสูตร จะต้องกระตุ้นเตือนและส่งเสริมให้ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดและทัศนคติ ดังนั้นควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำต่อเนื่องกันคือ

1. การประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน
 2. การประชุมปฏิบัติการ (workshops) ในระหว่างปีภาคเรียนฤดูร้อนเพื่อสนองความต้องการของครู และสนับสนุนด้านการเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายให้กับครูที่มาประชุม
 3. จัดให้มีสารนิเทศภายในโรงเรียน ควรอำนวยความสะดวกให้แก่ครูที่เข้าสังเกตดูการสาธิตการสอนโดยจัดหาผู้มาทำการสอนแทน
 4. มีการพบปะระหว่างครูที่มีการสอนวิชาเดียวกัน ชั้นเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน มีกลุ่มศึกษาความสนใจ
 5. นำเอาปัญหาหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการของครูภายในโรงเรียนกลุ่มศึกษา และการสาธิตการสอนไปประกอบเป็นเนื้อหาวิชาของรายวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยระหว่างปีภาคฤดูร้อน
 6. มีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะต้องไม่วัดผลการทำงานของครู แต่เป็นผู้ร่วมงานกับครูในการวางแผน เพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน
- เบอร์ตัน (Burton, 1955 : 559 - 561) ได้วางแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการสอนของครูหลายประการคือ

1. การปรับปรุงการสอนนั้นควรพิจารณาคุณภาพของครูหลายๆด้านมิใช่เพียงแต่เฉพาะประสิทธิภาพในการสอนเท่านั้น ควรคำนึงถึงสุขภาพของครู ความสนใจ ทัศนคติ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ปัญหาส่วนตัวและการปรับปรุงอารมณ์ของครู ดังนั้นครูใหญ่

ศึกษานิเทศก์ หรือคณะครูควรมีส่วนในการช่วยเหลือ หรือบางกรณีอาจจะต้องปรึกษานักเชี่ยวชาญทางด้านการแนะแนวด้วย

2. การปรับปรุงการสอนจะเกิดขึ้นเมื่อครูมีความต้องการที่จะเพิ่มทักษะความสามารถของตนในการสอน และร่วมมือกับนิเทศการศึกษา

3. ครูบางคนมีปัญหาที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบว่าครูมีข้อบกพร่องในการสอนหรือมีปัญหาอื่นๆ เช่น สุขภาพไม่ดี ขาดทักษะในการสอนจะต้องแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องนั้นโดยตรง

4. ควรจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้กับครูเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการสอน และช่วยพัฒนาอาชีพครู การปรับปรุงการสอนควรมีลักษณะยืดหยุ่นและสามารถดัดแปลงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ กิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมครูอาจทำได้หลายวิธี เช่น การพบปะระหว่างนิเทศ - การศึกษากับครู การแนะนำช่วยเหลือครูที่ศึกษาค้นคว้าจากตำรา การสังเกตการสอน การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดทักษะบางอย่าง

5. การเริ่มต้นแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้นั้น นับเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับปรุงการสอน การแก้ไขปัญหานั้นควรจะเริ่มจากปัญหาย่อยๆ ที่ไม่สลับซับซ้อนเกินไป ความสำเร็จจากการแก้ไขปัญหาลดลงจนกำลังใจที่ครูได้รับจากนิเทศการศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันจะเป็นพลังกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีมานะบากบั่นที่จะสร้างความสำเร็จในขั้นต่อไป

6. องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมบางประการที่ควรจะได้รับพิจารณาทางแก้ไข เพื่อขจัดปัญหาในการสอน เช่น วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และสภาพแวดล้อมอื่นที่ทำให้ครูขาดกำลังใจ ซึ่งบางทีสามารถที่จะปรับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้ดีขึ้นได้ หรือบางครั้งจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหาโดยการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้ครูเสียใหม่ เพื่อช่วยให้ครูได้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ช่วยเหลือให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับวิธีสอน วัสดุอุปกรณ์การสอนที่มีประโยชน์ จัดหาหนังสือและเอกสารทางวิชาการให้ครูใช้อย่างเพียงพอ จัดให้มีการอภิปราย สาธิตการสอน ปาฐกถา การใช้ภาพยนตร์และสื่อมวลชนอื่นๆ จะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นความสนใจ ก่อให้เกิดความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างกว้างขวาง เป็นการสร้างความหวังในศรัทธาได้เกิดความรู้ใหม่ใหม่ๆ และสนใจทดลองค้นคว้าหาวิธีสอนให้ดียิ่งขึ้น

สุนทร สุนันท์ชัย (2517 : 87 - 94) ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนได้หลายวิธี ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะเลือกนำเอาวิธีการดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้าของครูตามความเหมาะสมคือ

1. การประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู เช่น ครูใหญ่อาจเล่าความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่ได้รับมาจากอำเภอหรือจังหวัดให้ครูฟัง แบ่งหน้าที่ให้แต่ละคนอ่านบทความที่น่าสนใจในหนังสือพิมพ์ วารสารทางวิชาการ และนำมาพูดในที่ประชุมครูหรือถ้ามีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตรงกับความต้องการมาเยี่ยมโรงเรียนอาจเชิญเป็นวิทยากรเพื่อพูดให้ครูฟัง

2. การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน แหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุดได้แก่หนังสือ ถ้าครูได้อ่านหนังสืออยู่เสมอจะมีความรู้ทันสมัย เช่นเดียวกับได้รับความรู้จากสถาบันอื่น โรงเรียนจึงควรที่จะพยายามสนับสนุนกิจการห้องสมุดโรงเรียน โดยจัดหนังสือและวารสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ไว้สำหรับให้ครูได้อ่านกว่าหาความรู้ จะเป็นการกระตุ้นให้ครูตระหนักในความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบตัว ทศนคติที่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันย่อมมีอิทธิพลชักจูงให้เด็กมีทัศนคติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ของโลกได้เป็นอย่างดี

3. การอบรมครู เมื่อโรงเรียนต้องการให้ครูเปลี่ยนแปลงวิธีสอนหรือเนื้อหาที่จะสอนแก่เด็กหรือดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีการที่ใ้มากที่สุดคือการอบรมช่วยให้ครูได้มีโอกาสรับรู้ในเรื่องนั้นๆ และสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวที่พึงประสงค์ได้

4. การทดลองทางวิชาการ เป็นการวิจัยแบบหนึ่งโดยปกติโรงเรียนจะร่วมมือกับศึกษา - นิเทศก์ การทดลองทางวิชาการที่นิยมทำกันในโรงเรียนได้แก่การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ตัวผู้ปฏิบัติงานจริงๆ เป็นผู้ทำการวิจัย ปัญหาที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาต่างๆ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อครูที่สามารถนำผลการวิจัยออกไปปฏิบัติได้ทันที

5. การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้เจ้าหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้ครูได้มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ เพิ่มขึ้นยิ่งขึ้น

6. การพบปะเป็นรายบุคคล ครูใหญ่อาจเรียกครูที่บรรจุใหม่มาพบสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง เพื่อร่วมกับครูใหญ่วางแผนการสอนจนกว่าครูผู้นั้นจะเข้าใจและปฏิบัติได้ การปรึกษาหารือควรมีบรรยากาศเป็นไปอย่างกันเอง โดยอาศัยความคิดเห็นจากบุคคลทั้งสองฝ่ายมากกว่าที่จะมาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

7. การเยี่ยมห้องเรียนและการดูการศึกษาในโรงเรียนอื่น เป็นวิธีจะช่วยให้ครูใหญ่เห็นการปฏิบัติงานของครู และครูได้เห็นการปฏิบัติงานของผู้อื่นซึ่งอาจแตกต่างไปจากตน ทำให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการแบบเดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยปกติโรงเรียนต่างๆ จะพาครูไปดูการศึกษาในโรงเรียนที่ดีกว่าเจริญก้าวหน้าเป็นตัวอย่างในทางวิชาการ แต่มีข้อที่ควรระวังประการหนึ่งคือ การเยี่ยมดูการศึกษาในระยะสั้นโดยผิวเผินนั้น อาจได้เห็นในสิ่งที่ เป็นรูปธรรมได้แก่วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ผลการศึกษาโดยลึกซึ้งนั้นอาจมองไม่เห็น ฉะนั้นการเข้าดูการศึกษาควรมีวิธีการหลายๆ อย่างประกอบกันคือ นอกจากจะดูด้วยตาแล้วก็ควรจะมีสัมภาษณ์ครูผู้สอน ครูใหญ่ และตัวนักเรียนด้วย

8. การสาธิต นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันโดยแพร่หลาย การสาธิตการสอนต้องวางวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้สาธิตต้องเตรียมการอย่างดีและมีการแถลงจุดสำคัญของการสาธิตให้ผู้ดูเข้าใจ การสาธิตจะก่อประโยชน์และช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในหน้าที่การงานได้มากขึ้น

9. การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย ซึ่งหน่วยราชการและองค์การต่างๆ ได้จัดให้มีขึ้นเสมอ ครูอาจสามารถที่จะรับรู้จากสื่อมวลชนต่างๆ ได้ และทางโรงเรียนสามารถส่งเสริมครูในข้อนี้ โดยการรับหนังสือพิมพ์และวารสารต่างๆ ให้ครูได้มีโอกาสอ่านบทความต่างๆ อยู่เสมอ

10. การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ สมาคมดังกล่าวนี้จะจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เช่น การอบรมความรู้ การบรรยาย การออกวารสาร การพิมพ์หนังสือ สมาคมทางวิชาการได้แก่ สมาคมการศึกษา สมาคมห้องสมุด สมาคมวิทยาศาสตร์ พุทธสมาคม และสมาคมสังคมศาสตร์ เป็นต้น

11. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ปัจจุบันนี้ทางที่ครูจะเลื่อนวิทยฐานะได้โดย

กว้างขวาง เช่น การศึกษาด้วยตนเองเพื่อสอบวิชาต่างๆหรือลาศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ

12. การประเมินผลประสิทธิภาพของครู ช่วยให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้วิธีหนึ่ง การประเมินผลประสิทธิภาพของครูควรมีจุดมุ่งหมายว่าต้องการอะไร ข้อบกพร่องการประเมินประสิทธิภาพของครูคือ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมักขึ้นอยู่กับอารมณ์ของผู้ประเมินมากกว่าที่จะเป็นไปตามหลักการ ฉะนั้นการประเมินประสิทธิภาพของครูจึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบและยุติธรรม

การจะจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาการครูใหญ่ต้องอำนวยความสะดวกให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีคือการเรียนการสอน ครูใหญ่จะต้องส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างจริงจัง ซึ่ง แชนด์เลอร์ และ เพตตี (Chandler & Petty อ้างจากนอมถ์กี จงพฤษะ, 2513 : 71) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับครูใหญ่ที่ควรปฏิบัติต่อกครูในโรงเรียนดังนี้คือ

1. การปฐมนิเทศครูใหม่ (orientation for new teacher) เพื่อช่วยให้ครูใหม่มีความคุ้นเคยกับระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน นโยบายการบริหารงานของโรงเรียน ครูเก่า ผู้บังคับบัญชาระดับอำเภอหรือจังหวัด ศีลธรรมจรรยาของครู สมาคมครู ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อเป็นการช่วยให้ครูใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

2. การประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน (staff meeting) ก่อนเริ่มการศึกษาใหม่ ครูใหญ่จำเป็นต้องมีการประชุมคณะครูในโรงเรียนเพื่อทบทวนความเข้าใจนโยบายการบริหารโรงเรียน การปรึกษาหารือในการจัดทำโครงการใหม่ๆขึ้นในโรงเรียน ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่สำหรับปีการศึกษาใหม่แก่ครูโดยทั่วถึงกัน

3. การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูใหญ่พึงสนับสนุนครูที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความขยันหมั่นเพียรและมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการด้วยการเขียนตำราแบบเรียน นอกจากนั้นครูใหญ่พึงดำเนินการดังต่อไปนี้คือ หาโอกาสเยี่ยมห้องเรียน (classroom visit) พบปะเป็นรายบุคคล (individual meeting) จัดอบรมครู (in - service training) จัดให้มีการประชุมครูเป็นระยะไป (staff meeting) การสัมมนาครู (teachers seminar) การตั้งกรรมการศึกษาของโรงเรียน

(school study council) ให้ครูประมาณค่าตัวเอง และจัดให้มีการประเมินผลงาน (evaluating)

4. จัดให้มีการประเมินผลการสอนของครู เพื่อที่จะได้ทราบถึงประสิทธิภาพของการสอนของครูและหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. จัดบริการแนะแนวแก่ครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบต่อวิชาชีพครูจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เหมาะสมแก่การที่ใคร่ชื่อว่าเป็นครู นอกจากนั้นครูใหญ่พึงส่งเสริมครูให้มีโอกาสพบปะสำคัญในฐานะสมาชิกของสมาคมทางการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู ครูสภา สมาคมการศึกษา และองค์การระหว่างประเทศ เป็นต้น

6. จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารในหมู่ครู เพื่อครูจะได้มีความรู้เกี่ยวกับข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ครูใหญ่อาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การปิดป้ายประกาศสำหรับครู การปาฐกถา การรายงาน การอภิปราย การสัมภาษณ์ การสนทนาระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน ระบบสื่อสารภายใน (intercom system) การประชุมและการสาธิต/

✓ พิเรส (Pires, 1967 : 19) ได้เสนอแนะให้สถาบันการฝึกหัดครูแห่งเอเชียจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมครูประจำการดังนี้คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ (workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างเปิดภาคเรียน และก่อนเปิดภาคเรียน

2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุกสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ตลอดปี

3. ให้บริการช่วยเหลือโรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

4. การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา

5. จัดให้ครูที่มีความสามารถได้แก่ช่วยเหลือแนะนำครูอื่นๆ

6. การศึกษาชุมชนเพื่อให้ครูทราบปัญหาภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น

7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ (action research)

8. จัดครูเป็นคณะกรรมการศึกษาปัญหาต่างๆ

9. การจัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งผลิตโดยครูและนักเรียนหรือบริษัท
ทางร้านต่างๆ

10. การปฐมนิเทศครูใหม่

11. การสอนทางไปรษณีย์

12. การจัดทำเอกสาร (documentation) และให้บริการค้นห้องสมุด รวมทั้งการจัด
ห้องสมุดเคลื่อนที่

13. การประชุมเป็นครั้งคราวโดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล

✓ สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาได้เสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการโดยการ
จัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้กับครูอย่างกว้างขวางได้แก่ การศึกษาวิชาต่างๆ (classes and
courses) รวมทั้งการศึกษาคณะครูและการศึกษาในมหาวิทยาลัย การเข้ารับการอบรมจาก
สถาบันต่างๆ (institutes) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างให้การศึกษอบรม การประชุม
ปรึกษาหารือ (conferences) สมาชิกได้มีโอกาสพิจารณาและอภิปรายปัญหาซึ่งกันและกัน
การประชุมปฏิบัติการ (workshop) คณะครูได้รับคำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิดในการฝึกปฏิบัติงาน
การประชุมครู (staff meeting) เพื่อพิจารณาและศึกษาปัญหาโดยทั่วไป การจัดตั้ง
คณะกรรมการ (committees) สำหรับศึกษาปัญหาต่างๆและนำมาเสนอแนะต่อที่ประชุมครู การ
อ่านหนังสือทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่ออาชีพครู (professional reading) การปรึกษา
หารือเป็นการส่วนตัว (individual conference) โดยปกติจะเป็นการปรึกษาหารือร่วมกัน
ระหว่างครู ศึกษานิเทศก์และครูใหญ่ การเยี่ยมและการแสดงสาธิต (visit and demon -
stration) การศึกษานอกสถานที่ (field trips) การท่องเที่ยว (travel)
การอยู่ค่าย (camping) ส่วนมากเกี่ยวกับการสาธารณสุข การฝึกอาชีพ การศึกษา และการ
อนุรักษ์ธรรมชาติ การหาประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติ (work experience) การแลกเปลี่ยน
ครู (teacher exchanged) ช่วยกระตุ้นให้ครูได้เกิดทัศนะอย่างกว้างขวางและปฏิบัติงานดีขึ้น
การวิจัย (research) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่ออาชีพครู การเขียนหนังสือหรือแต่งตำรา (writing)
เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและรู้จักถ่ายทอดแนวความคิดสู่บุคคลอื่น การร่วมมือประสานงาน
กัน (association work) และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ การจัดประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

(cultural experience) โดยการฟังบรรยาย การแสดงหรือการฟังดนตรี ได้รับความ
 สนุกเพลิดเพลินและเกิดความรู้ การจัดองค์การเพื่อชุมชน (community organization)
 ช่วยให้ครูเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัญหาต่างๆของสังคม และสร้างความรักความผูกพันต่อสังคม

(Steig & Frederic, 1969 : 2)

โรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกา ทางโรงเรียนถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะปรับปรุงการสอน
 ให้ดีขึ้น จึงได้จัดส่งเสริมให้มีการอบรมครูในโรงเรียนเป็นพิเศษอยู่เสมอ มีการอบรมภาคปฏิบัติ
 ประชุมสัมมนาครูเพื่อปรับปรุงเนื้อหาวิชา วิธีสอน การเตรียมบทเรียนที่จะสอนและคู่มือครู ครูใน
 โรงเรียนมัธยมส่วนมากจะเป็นสมาชิกของสมาคมครูแห่งชาติ รัฐ หรือท้องถิ่น (เนลา ไชยรัตน์,
 2507 : 54) การส่งเสริมการศึกษาของครูนอกจากสถาบันต่างๆเช่นวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย
 จะจัดให้มีการสอน การประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว เจ้าหน้าที่บริหารของท้องถิ่น
 และในโรงเรียนก็ถือเป็นหน้าที่ที่จะกระตุ้นให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมและมีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
 เพื่อให้ครูมีความตื่นตัวทางวิชาการและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ครูใหญ่ควรจะเป็นผู้นำในการสร้างความ
 สามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ
 วางนโยบายด้านต่างๆของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเป็นคณะ
 ส่งเสริมและช่วยเหลือครูทำการวิจัยทดลองนำหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีมาปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงงานสอน
 และงานด้านอื่นๆของครูให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น (Spain, 1953 : 67)

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมาคมการศึกษาแห่งรัฐอิลลินอยส์ (The Illinois Education Association)
 ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการส่งเสริมครูประจำการพบว่า เทคนิคและวิธีการที่มีประสิทธิ
 ภาพมากที่สุดในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมครูประจำการเรียงตามลำดับดังนี้คือ (Steig &
 Frederic, 1969 : 7)

1. การประชุมปรึกษา (conference)
2. การศึกษาจากสถาบัน (institutes)
3. การประชุมครูในคณะ (faculty meeting)

4. การพบปะระหว่างผู้มีอาชีพครูด้วยกัน (professional meeting)
5. การประชุมแนะนำ (supervisory meeting)
6. การแลกเปลี่ยนการสอน (exchange teaching)
7. การจัดนิทรรศการ (exhibits)
8. ครูประเมินผลงานของตนเอง (teaching self - evaluation)

มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปีได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศจำนวน 708 คน ผลปรากฏว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพสูงเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม (In -service training) สำนัวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเขียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ (workshop) และการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุมปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบที่เพิกถอนโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเขียนห้องเรียน และจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ (Chester, 1966 : 286 - 288)

ละม้ายมาศ ศรีทัก (Saradatta, 1952 : 96) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการสำหรับการส่งเสริมครูประจำการได้เสนอแนะข้อคิดบางประการที่ควรจะได้นำมาพิจารณาในการจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการให้เหมาะสมสถานการณ์ดังนี้คือ

1. การจัดโปรแกรมต่างๆควรจัดให้เป็นการทำหายข้อปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานประจำวันของครู

2. การจัดโปรแกรมควรจะได้มีการวางแผนและประสานงานร่วมกัน
3. โปรแกรมที่จัดควรจะสามารถยืดหยุ่นได้ และจัดให้เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล
4. การจัดโปรแกรมต่างๆควรจะได้จัดโดยต่อเนื่อง
5. ควรมีการประเมินผลและหาทางปรับปรุงการจัดโปรแกรมให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
6. พี่ระลึกอยู่เสมอว่าการจัดโปรแกรมส่งเสริมครูประจำการนั้นจะต้องจัดเพื่อส่งเสริมครูให้ก้าวหน้าในทุกๆด้าน

✓ วอเรน (Warren, 1974 : 3561 - A) ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการหลายประการคือ

1. การจัดโปรแกรมควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ครูควรได้รับโอกาส ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
4. การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
5. จุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างควรกำหนดเป็นรูปพฤติกรรม
6. คนเป็นแหล่งทรัพยากรอันสำคัญยิ่งต่อการบริหารให้คำปรึกษาในการจัดส่งเสริมครูประจำการ

7. การจัดส่งเสริมครูประจำการควรจัดพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนธรรมดา
8. เทปบันทึกภาพ (video tape recording) ควรจะได้นำมาใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อประเมินผลการทดลองการสอนย่อย (micro - teaching)

9. ควรมีการวัดและประเมินผล
10. การประเมินผลต้องให้สอดคล้องและตรงกับจุดมุ่งหมายของโปรแกรมที่จัดขึ้น
11. การจัดโปรแกรมควรจัดให้เหมาะกับการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน

กัสโลว์ (Kaslow, 1970 : 1119 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการจัดส่งเสริมครูประจำการจากเอกสารปี.ศ.1959 - 1969 ได้ให้ข้อคิดว่าการจัดโปรแกรม

การส่งเสริมครูประจำการนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงมนุษย์สัมพันธ์ (human relation) กระบวนการเรียนการสอน (teaching learning process) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude change) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavioral change) เทคโนโลยีทางการศึกษา (technology of education) การประเมินผลตนเอง (self evaluation) และการปรับปรุงตนเอง (self improvement)

อาร์ซินีอา (Arciniega, 1972 : 1052 - A) ได้ทำการวิจัยการจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการและได้สรุปผลการวิจัยว่า การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากครูจะได้รับความรู้ความเข้าใจและเข้าใจแนวคิดทางการศึกษาแล้ว ยังทำให้ครูเกิดทักษะและต้องการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน และเมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ๆจากโปรแกรมที่จัดให้แล้วจะปรับปรุงพฤติกรรมในการสอนเสียใหม่ซึ่งมีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน

คลาร์ค (Clark, 1970 : 2767 - A) ได้วิจัยด้านการประเมินผลการเลือกวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ โดยกำหนดวิธีการส่งเสริมครูประจำการ 7 วิธี และตั้งวัตถุประสงค์ 5 ประการในแบบสอบถามส่งไปยังครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลในรัฐโอคลาโฮมา ผลการวิจัยพบว่าวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการจัดอย่างเหมาะสม และยังได้เสนอแนะว่าการวางแผนและการปรับปรุงคุณภาพของโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่างๆที่จัดส่งเสริมให้กับครูสมควรจะได้มีการกำหนดเป้าประสงค์เฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัญหาและความต้องการในการจัดส่งเสริมครูประจำการ มีผู้ทำการวิจัยพบปัญหาและความต้องการบางประการคือ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2515 : 13) ได้รายงานการวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศก์การศึกษา สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดอบรมครูเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับครูประจำการ พบปัญหาบางประการได้แก่ การอบรมซ้ำตัวบุคคล ครูมิได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร การติดตามและประเมินผลการอบรมมีการทำน้อยมาก และได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดอบรมครูตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ

1. ขาดเงินงบประมาณ
2. ขาดสถานที่อบรมที่เหมาะสม
3. ขาดวิทยากรที่มีความรู้เหมาะสม
4. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นไม่ราบรื่น

ประกอบ ระกิติ (2508 : 9 - 10) ได้ตั้งข้อสังเกตจากการฝึกอบรมครูประจำการที่เป็นประโยชน์หลายประการคือ

1. การอบรมครูประจำการจะได้ผลคุ้มค่ากับเงิน เวลา และแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับการวางแผนโครงการอบรม ถ้าวางแผนโครงการอย่างรัดกุมและถูกต้องตามหลักวิชาแล้ว มีโอกาสที่จะได้รับผลสำเร็จ

2. การอบรมครูประจำการจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตรการอบรมเป็นสำคัญ ถ้าเนื้อหาที่นำมาวางแผนหลักสูตร เกิดจากกรมกองในส่วนกลาง โดยมีได้พิจารณารายละเอียดของปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานอย่างแท้จริงย่อมจะได้ผลน้อยกว่า เพราะไม่ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนต่างๆ

3. กระบวนการและวิธีการในการอบรมครูประจำการควรกำหนดให้แน่นอนว่าจะนำเอาวิธีการใดมาใช้ เช่น การบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิ การอภิปรายกลุ่ม การประชุม การสาธิตตัวอย่างที่ดีให้ผู้เข้ารับการอบรม การเลือกวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้น

4. ปัญหาวิทยากรที่เชิญมาบรรยายควรจะได้ทราบปัญหาและหลักสูตรของการฝึกอบรมในครั้งนั้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมให้สูงขึ้นอีกด้วย การเชิญวิทยากรมาบรรยายโดยไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการฝึกอบรมน้อยมาก และเป็นการสิ้นเปลืองเงิน เวลา แรงงานโดยเปล่าประโยชน์ไม่ได้ผลคุ้มค่า

5. โครงการฝึกอบรมควรกำหนดกระบวนการวัดผลและโครงการติดตามผล ตลอดจนหน้าที่ที่รับผิดชอบการติดตามผลการอบรม มิฉะนั้นการฝึกอบรมจะยังไม่เกิดผลและเกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน เงินทอง เวลา และแรงงานที่ลงไปเปล่าประโยชน์ เพราะเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันการฝึกอบรมครูประจำการยังขาดการติดตามผลเป็นอย่างมาก กรม กอง ภาค มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเจ้าหน้าที่ได้เรียนหรือได้รับการอบรมวิธีการจัดการฝึกอบรมครูประจำการมาโดยเฉพาะ

เย็นใจ บุญบริพัตร (2505 : 50) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงและส่งเสริมครูประจำ - การสังกัดกรมการฝึกหัดครู ใต้รูปส่วนที่และส่วนบกพร่องจากการอบรมครูดังนี้คือ ส่วนที่ ช่วยทำให้ครู เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะเห็นว่ามีผู้สนใจงานในค้ำของตน. และครูได้มีโอกาส พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการรักษาระดับแนวความคิดร่วมกันได้อย่างดี ส่วนข้อ บกพร่องนั้นคือโรงเรียนส่งครูเข้าอบรมไม่ตรงวิชาที่ต้องการอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีความจำเป็น บางประการ การจัดอบรมไม่ได้ผลเนื่องจากเนื้อหามากเกินไปทำให้ยุ่งยากและสับสน จัดหาวิทยากร และผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายได้ยากเพราะแต่ละคนมีภาระมากการติดตามผลไม่รัดกุมพอ ผู้เข้าอบรม ต้องทำงานหนักเกินไป

บรรจง ชูสกุลชาติ (2514 : 113) ได้วิจัยสภาวะความเป็นอยู่ของครูจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ 3 ประการคือ ประการแรก ต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานได้แก่ การเลื่อนชั้น การสอบวิชาครู สวัสดิการและบ้านพักครู ประการที่สอง ต้องการความช่วยเหลือในค้ำวิชาการโดยให้ทางจังหวัดจัดอบรมครูวิชาต่างๆได้แก่ วิธีสอนภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ การวัดผล การแนะแนว และวิชาวิทยาศาสตร์ ประการสุดท้าย ต้องการความช่วยเหลือทางค้ำสนทนากการ ให้จังหวัดจัดทัศนศึกษาภายในประเทศ จัดตั้งชุมนุมกีฬา ให้อำเภอหรือจังหวัดจัดชุมนุมครูเพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์เป็นครั้งคราว

สุวัตร ศิลปอนันต์และคณะ (2518 : 80 - 83) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการศึกษาของ จังหวัดและเขตเพื่อสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญ 4 ประการคือ การบริหาร การสอน การสอบ และหลักสูตร ใต้รูปปัญหาที่พบจากการวิจัยเกี่ยวกับตัวครูดังนี้คือ

- ครูขาดทักษะในการสร้างแบบทดสอบ
- ครูขาดทักษะในการวินิจฉัยผลที่ได้จากการสอบ
- การสอนโดยให้โอกาสแก่เด็กมีบทบาทร่วมกิจกรรมในบทเรียนน้อย
- ครูไม่กระตือรือร้นในการสอนเท่าที่ควร
- ครูมีชั่วโมงการสอนมากเกินไป
- ครูไม่ใช้วิชาครูเท่าที่ควร
- ครูไม่มีเวลาพอสำหรับการตรวจงานของนักเรียน

- ครูขาดทักษะที่จะกระตุ้นให้เด็กเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ครูขาดความสามารถในการปรับปรุงบทเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนทุกคน

จากผลการวิจัยของส่วรัฐเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหามางประการ อันเกิดจากครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรอันสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แท้ที่จริงแล้วปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากครูนั้นมีนานัปการ เช่น ครูยังขาดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ครูขาดคุณภาพและขาดความตั้งใจในการสอนนักเรียน ครูบางคนเฉื่อยชาทำงานแบบเช้าชามเย็นชามขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ ปัญหาดังกล่าวนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาทางแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยการหาวิธีส่งเสริมด้านความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูโดยการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆตามความเหมาะสมและตอบสนองตามความต้องการของครู ดังนั้นการส่งเสริมครูประจำการจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์และเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาถึงการส่งเสริมครูประจำการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 เพื่อให้ทราบถึง ความต้องการ การปฏิบัติการ และปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาโดยตรงกับกลุ่มครูประจำการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการในโรงเรียนว่าทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ระทำการวิจัยกับกลุ่มผู้บริหารได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา และครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดต่างๆของเขตการศึกษา 6

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. จังหวัดในเขตการศึกษา 6 มีจังหวัดทั้งหมด 7 จังหวัดคือ สบบุรี อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท และอุทัยธานี ผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดสำหรับเป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 จังหวัดโดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ปรากฏว่าได้จังหวัดเป็นกลุ่มตัวอย่างคือ สบบุรี อ่างทอง สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา
2. กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการเลือกกลุ่มต่างๆดังนี้
 - 2.1 ศึกษาธิการจังหวัด เลือกจากจังหวัดที่สุ่มแบบง่าย 4 จังหวัด จำนวน 4 คน
 - 2.2 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด เลือกจากจังหวัดที่สุ่มแบบง่าย 4 จังหวัด จำนวน 4 คน
 - 2.3 ศึกษาธิการอำเภอ สุ่มแบบง่ายจากอำเภอต่างๆใน 4 จังหวัด เลือกทำการศึกษา 80 % ของจำนวนศึกษาธิการอำเภอทั้งหมดเป็นจำนวน 32 คน
 - 2.4 ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่ เลือกจากโรงเรียนประจำจังหวัด 4 โรงเรียน และ

สุ่มแบบง่ายจากโรงเรียนประจำอำเภอเลือกทำการศึกษา 60 % ของจำนวนครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่
โรงเรียนประจำอำเภอทั้งหมดจำนวน 28 คน รวมเป็นจำนวนครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ทั้งหมดจำนวน
32 คน ปรากฏดังรายละเอียดจำนวนผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารแยกตามจังหวัด

จังหวัด	ศึกษาธิการ จังหวัด	หัวหน้าหน่วย ศึกษานิเทศก์	ศึกษาธิการ อำเภอ	ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่	จำนวนกลุ่ม ผู้บริหารทั้งหมด
ลพบุรี	1	1	5	6	13
อ่างทอง	1	1	6	5	13
สระบุรี	1	1	9	9	20
พระนครศรีอยุธยา	1	1	12	12	26
รวม	4	4	32	32	72

3. ครูประจำการ เลือกศึกษาจากจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูดังนี้

3.1 จำนวนโรงเรียนที่เลือกสุ่มครูประจำการ เลือกจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประจำ
จังหวัดจำนวน 4 โรงเรียน และสุ่มแบบง่ายจากโรงเรียนประจำอำเภอทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและ
โรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ใน 4 จังหวัด ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนก่อนปีการศึกษา 2519
เลือกทำการศึกษาจำนวน 50 % ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด รวมเป็นจำนวนโรงเรียนที่ศึกษา
29 โรงเรียนดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวนโรงเรียนในเกณฑ์		จำนวนโรงเรียนที่เลือก		รวมโรงเรียน ที่เลือก
	จังหวัด	อำเภอ	จังหวัด	อำเภอ	
ลพบุรี	2	10	1	5	6
อ่างทอง	2	9	1	5	6
สระบุรี	1	13	1	6	7
พระนครศรีอยุธยา	2	18	1	9	10
รวม	7	50	4	25	29

3.2 จำนวนครูประจำการ สุ่มแบบง่ายจากครูโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างและเป็นผู้ที่ทำการสอนมาแล้ว 1 ปี เลือกทำการศึกษา 30 % ของจำนวนครูทั้งหมดของแต่ละจังหวัด เป็นจำนวนครูประจำการทั้งสิ้น 270 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงรายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
ลพบุรี	โคกกระเทียมวิทยาลัย	70	21
	บ้านหมี่วิทยา	41	13
	ชัยบาลวิทยา	27	8
	ชัยบาลพิทยาคม	4	2
	ท่าม่วงวิทยาคาร	10	4

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
ลพบุรี	พัฒนานิคม	26	7
	สตรีอ่างทอง	36	11
	ป่าโมกษวิทยาภูมิ	42	13
	ราชสถิตย์วิทยา	23	7
	แสงสว่างวิทยาคม	11	4
	โพธิ์ทอง จินคำมณี	42	13
	จำปาหล่อ	4	2
สระบุรี	สระบุรีวิทยาคม	143	42
	หนองแคสรีกิจพิทยา	30	9
	หนองไผ่วิทยา	11	4
	คอนสวรรค์วิทยา	7	4
	หนองแซง	17	5
	เสนาให้"วิมลวิทยานุกูล"	26	8
	พระพุทธบาท"พลาญกุลวิทยา"	12	4
พระนครศรีอยุธยา	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	85	25
	บางปะหัน	22	6
	ผักไห่"สุทธาประมุข"	33	10
	เสนา"เสนาประสิทธิ์"	34	10
	มหาราช"ประชานิธิ"	27	8
	บางปะอิน"ราชานุเคราะห์"	34	10

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
พระนครศรีอยุธยา	วิเชียร"กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์"	23	7
	บางไทรวิทยา	18	6
	ท่าหลวงจิววิทยานุสรณ์	5	3
	สาครวิทยา	7	4
รวม	29	870	270

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

1. แบบสอบถามวัดการปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการจำนวน 20 ข้อ
2. แบบสอบถามวัดความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการจำนวน 20 ข้อ
3. แบบสอบถามวัดปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการจำนวน 20 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนั้น กลุ่มผู้บริหารและครูประจำการซึ่งเป็นผู้ตอบจะพิจารณาพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการตามความนึกเห็นของเขาเอง โดยกำหนดค่าความสำคัญเป็น 5 ระดับ และตรวจให้คะแนนโดยพิจารณาจากผู้ตอบตามลำดับค่าความสำคัญดังนี้คือ

มากที่สุดหรือน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มากหรือน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
(0)	ครูมีโอกาสดำเนินการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ					
(0)	ข้าพเจ้าต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบ					
	การสอน					
(0)	งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูมีไม่เพียงพอ					

วิธีสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาเรื่องการส่งเสริมครูประจำการจากหนังสือ เอกสาร และวารสารต่างๆ
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการโดยอาศัยวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Method) เพียง 2 ตอนก่อนคือ การปฏิบัติการ และความถี่ของการ รวม 48 ข้อ สำหรับในตอนที่ 3 คือ ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการให้แบบเปิด (open end) เพื่อต้องการทราบปัญหาที่แท้จริงจากครูและผู้บริหารสำหรับเป็นแนวทางมาสร้างแบบสอบถามในตอนที่ 3 ต่อไป
- นำแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้สำนวนและพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำไปทำการทดลองครั้งแรก (first pretest) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตการศึกษา 6 ที่มีโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียนคือ โรงเรียนท่าเรือ "นิตยานุกูล" โรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล" และโรงเรียนสุวิทย์วิทยา จำนวนครูทั้งหมด 100 คน และกลุ่มผู้บริหารที่มาศึกษาต่อ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรจำนวน 50 คน รวมจำนวนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดลองครั้งแรก 150 คน

4. นำปัญหาต่างๆเกี่ยวกับการจัดส่งเสริมครูประจำการ ที่ผู้บริหารและครูได้ให้ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามจากการทดลองครั้งแรกนั้น มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพิ่มเติมเป็นตอนที่ 3 ตามวิธีการแบบลิเคอร์ทจำนวน 24 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ออกสร้างขึ้นใหม่ในตอนที่ 3 ก็นำมาใช้ในการส่งเสริมครูประจำการเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขสำนวนและปรับปรุงความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วทั้ง 3 ตอนจำนวน 72 ข้อซึ่งได้รับการปรับปรุงและแก้ไขสำนวนก็แล้วไปทำการทดลองครั้งที่ 2 (second pretest) กับครูโรงเรียนเดิมที่ทำการทดลองครั้งแรกจำนวน 100 คน เมื่อรวบรวมแบบสอบถามแล้วได้นำแบบสอบถามนั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นต่อไป

7. การตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในแบบสอบถามใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามนั้นๆโดยใช้อัตราส่วนวิกฤต t เป็นค่าสถิติสำหรับการใช้ในการตรวจสอบโดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ กลุ่มละ 27 % ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คำนวณอัตราส่วนวิกฤต t ของข้อทดสอบที่ได้คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์สูงทุกข้อ แต่ผู้วิจัยต้องการแบบสอบถามเพียง 60 ข้อ จึงได้เลือกแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์สูงไว้ตอนละ 20 ข้อ รวม 3 ตอนเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 60 ข้อ

8. คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีแบ่งครึ่งฉบับแบบข้อคู่ - ข้อคี่ แล้วนำมาขยายเป็นค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับตามสูตรของสเปียร์แมน - บราวน์ (Spearman - Brown) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อทดสอบทั้งชุด 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 6 ไปสอบถามกับศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง ทั้งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาวิธีการทางสถิติต่อไป

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) รายข้อ และค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละตอน แล้วประเมินผลการส่งเสริมครูประจำการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 จากคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความถี่เห็น (opinionnaire) ของ จอห์น คัมบลิว เบส (Best, 1963 : 159)

เกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ยรายข้อ

3.6668	-	5.0000	สูง
2.3334	-	3.6667	ปานกลาง
1.0000	-	2.3333	ต่ำ

เกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละตอน

73.3334	-	100.0000	สูง
46.6668	-	73.3333	ปานกลาง
20.0000	-	46.6667	ต่ำ

2. หาค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็นแล้วใช้ T - test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร และครูประจำการในแต่ละตอนของแบบสอบถามคือ

การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ
ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ
ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Guildford, 1950 : 44})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(n-1)} \quad (\text{Ferguson, 1966 : 67})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Edwards, 1968 : 104})$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

3. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีแบ่งครึ่ง (Split - half) แบบ

ข้อถูก - ข้อผิด	โดยใช้สูตร	$\frac{r_{\frac{1}{2}I}}{II} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$
เมื่อ	$\frac{r_{\frac{1}{2}I}}{II}$	แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครึ่งฉบับ
$\sum X, \sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนข้อถูกและข้อผิดพลาดตามลำดับ
$\sum X^2, \sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนข้อถูกและข้อผิดพลาดตามลำดับ
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนข้อถูกและข้อผิดพลาดตามลำดับ
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครึ่งฉบับแล้ว นำมาหาค่าความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตร

	r_{tt}	=	$\frac{2r_{\frac{1}{2}I}}{1 + r_{\frac{1}{2}I}}$	(Garrett, 1967 : 339)
เมื่อ	r_{tt}	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	
	$\frac{r_{\frac{1}{2}I}}{II}$	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครึ่งฉบับ	

4. ทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้

t - test ตามสูตรที่ได้แสดงไว้แล้วในข้อ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษารั้วนี้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกันจึงขอกำหนดสัญลักษณ์และข้อความโดยย่อสำหรับใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมครูประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการในกลุ่มตัวอย่าง
S^2	แทน	ความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
P	แทน	ความเป็นไปได้ (Probability) ที่นัยสำคัญที่ระดับ .05
Sig.	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Significant)
กลุ่มผู้บริหาร	แทน	ศึกษานิเทศก์จังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่โรงเรียน มัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ครูประจำการ	แทน	ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. พฤติกรรมการปฏิบัติการ ในการจัดส่งเสริมครูประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร และครูประจำการ เปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติการในการจัดส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
1.	ผู้บริหารจัดประชุมนิเทศครูบรรจุใหม่	2.8688	2.3666 @
2.	ผู้บริหารจัดครูพี่เลี้ยงช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูใหม่	2.6190	2.1333
3.	โรงเรียนจัดทำหนังสือคู่มือครูหรือเอกสารเพื่อแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู	2.3333 *	2.5407
4.	คณะครูได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการพิจารณานโยบายของโรงเรียน	3.4444	3.0777
5.	ผู้บริหารส่งเสริมครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร และวารสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	3.5079	3.0074
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดแสดงนิทรรศการผลงานของครูและนักเรียน	3.0158	2.7962
7.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในการค้นคว้าทดลองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.1904	2.7740
8.	ครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้	2.4920	2.2777 *

ตาราง 4 (กอ)

ข้อที่	การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
9.	ครูมีโอกาสดำเนินการตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา	3.4761	3.0703
10.	ผู้บริหารจัดประชุมทางวิชาการและปฏิบัติการในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครู	3.1428	2.6888
11.	ครูมีโอกาสดำเนินการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ	3.2222	2.8339
12.	ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาต่างๆ	2.8730	2.5925
13.	คณะครูในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์	2.4126 @	2.5444
14.	ครูได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งภายนอกเวลาและเพิ่มเวลา	3.2380	3.0037
15.	ฝ่ายบริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู	3.3809	2.8185
16.	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	3.9206	3.2814
17.	ครูมีโอกาสดำเนินการจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆเพื่อให้เกิดแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ	2.5238	2.1444 *
18.	ผู้บริหารจัดให้มีการสังสรรค์คณะครูเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะทางวิชาการ	2.9206	2.3666 @

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
19.	ได้มีโอกาสเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู	2.2063 *	1.9074 *
20.	ได้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	2.6825	2.3629 @
	ค่าเฉลี่ยรวม	59.3968	52.0592

@ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ * คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จากตาราง 4 ปรากฏว่า การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัจจุบันการส่งเสริมครูประจำการที่ทำอยู่ในเกณฑ์มากมีเพียงข้อเดียวคือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นซึ่งมีค่าเฉลี่ยถึง 3.9206 การปฏิบัติการที่มากในอันดับรองลงมาคือ การส่งเสริมครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารและวารสารต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษ ครูมีโอกาสได้รับทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และคณะครูได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการพิจารณานโยบายของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.5079, 3.4761, และ 3.4444 ตามลำดับ การปฏิบัติการที่ทำอยู่ในเกณฑ์น้อยได้แก่ การจัดทำหนังสือคู่มือหรือเอกสารเพื่อแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู ครูในโรงเรียนมีโอกาสสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ ครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆเพื่อเผยแพร่ความรู้มีค่าเฉลี่ย 2.3333, 2.4126, และ 2.4920 ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติการที่อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.2063) คือ การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ ในทัศนะของครูประจำการ

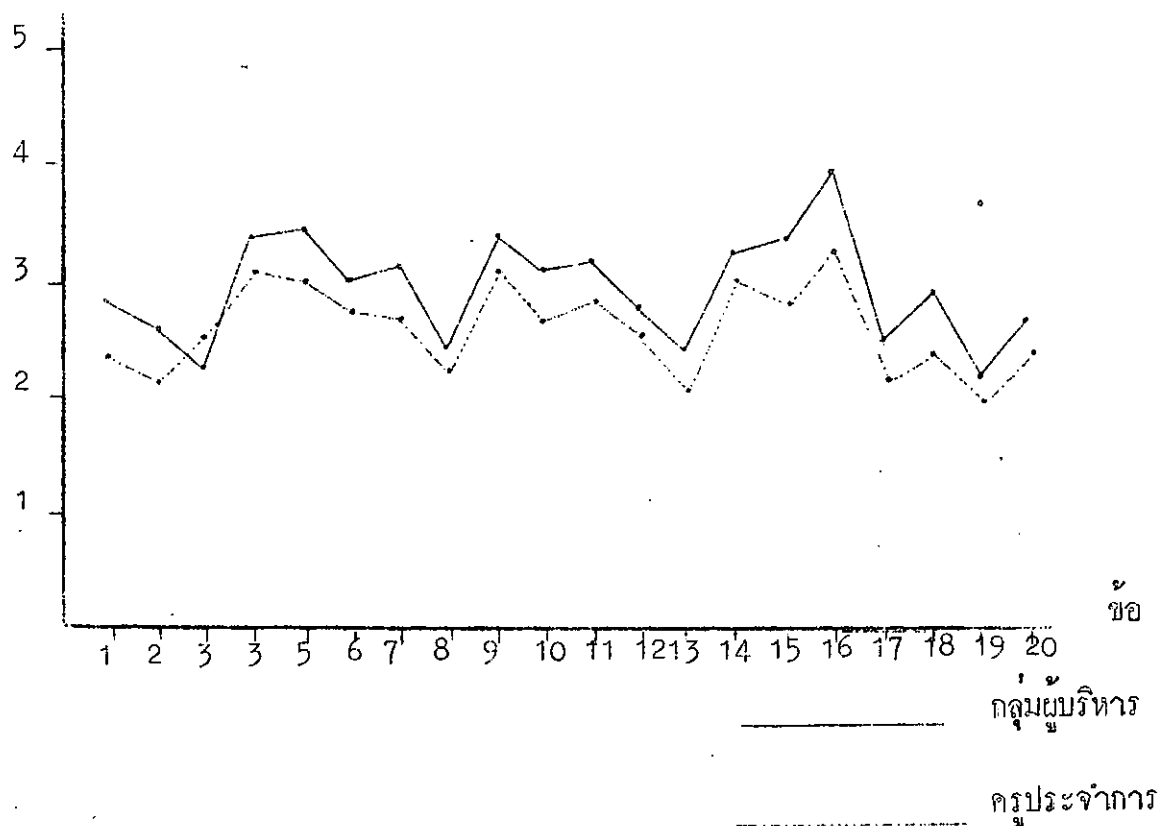
ไม่ปรากฏว่ามีข้อใดอยู่ในเกณฑ์สูงมาก แต่สามารถลำดับความสำคัญมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การสนับสนุนครูให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (3.2814) คณะครูได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการพิจารณานโยบายของโรงเรียน (3.0777) ครูมีโอกาสได้ทราบข่าวและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา (3.0703) และผู้บริหารส่งเสริมครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยแนะนำให้ครูอ่านหนังสือตำราเอกสารและวารสารต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา (3.0074) ส่วนการปฏิบัติการที่จัดว่ายังอยู่ในเกณฑ์ต่ำได้แก่ ผู้บริหารจัดครูพี่เลี้ยงช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูใหม่ ครูมีโอกาสศึกษาจากโรงเรียนและสถานศึกษาอื่นๆเพื่อให้เกิดแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆเพื่อเผยแพร่ความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 2.1333, 2.1444, และ 2.2777 ตามลำดับ) และการปฏิบัติการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู (1.9074)

เป็นที่น่าสังเกตว่าถ้าพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานส่งเสริมครูประจำการที่อยู่ในอันดับสูงของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองปรากฏว่า เป็นการส่งเสริมประเภทเดียวกันโดยเฉพาะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดปรากฏว่าเป็นข้อเดียวกันคือ พฤติกรรมการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น การปฏิบัติการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำของทั้งสองกลุ่มที่อยู่ในลำดับเดียวกันได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความเพื่อเผยแพร่ความรู้

สำหรับคะแนนเฉลี่ยรวมการปฏิบัติการในการจัดส่งเสริมครูประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารมีความรู้สึกละเลยปฏิบัติการในเกณฑ์ที่มากกว่าครูประจำการ ($\bar{x} = 59.3968$ และ 52.0592) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ยที่กำหนดไว้ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

เส้นภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ
ของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการเป็นรายข้อ

ค่าความสำคัญ



2. ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครู
ประจำการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรัชญทังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ
ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
1.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูมีโอกาสทดลองวิจัยทางวิชาการหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	4.2698	4.0666
2.	ข้าพเจ้าต้องการให้ทางราชการจัดหาหนังสือเอกสารหรือเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ	4.4126	4.3629
3.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน	4.5079	4.2740
4.	ข้าพเจ้าต้องการได้รับคำแนะนำการผลิตและการใช้วัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ	4.2857	4.2037
5.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูได้ศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือหรือตำราต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	4.4283	4.3333
6.	ข้าพเจ้าต้องการวิทยากรมาให้คำแนะนำและเสนอแนะทางวิชาการให้กับครู	4.2380	4.0222
7.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูได้มีโอกาสสังเกตและดูงานตามโรงเรียนตัวอย่างเพื่อเกิดแนวความคิดการปรับปรุงการสอนในโรงเรียน	4.1428	4.0629
8.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนของครูเพื่อหาทางปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้า	4.3174	4.0407
9.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการฝึกอบรมครูโดยสม่ำเสมอและทั่วถึง	4.1904	4.0259
10.	การอบรมครูแต่ละครั้งข้าพเจ้าต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ	4.5238	4.3592

ตาราง 5. (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
11.	ข้าพเจ้าต้องการให้ทางราชการจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะแก่ครูที่เข้ารับการอบรม	4.4285	4.2000
12.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูได้ศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่เสียผลการปฏิบัติงาน	4.2222	4.1740
13.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าทางการอาชีพ	4.0158	3.8555
14.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้งานได้กว้างขวาง	3.8412	3.7592
15.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน	3.3015**	3.0222**
16.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางโรงเรียนหรือทางราชการจัดขึ้น	4.2539	3.8074
17.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการแจกจ่ายงานให้ครูได้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง	4.2539	4.1666
18.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูที่สอนในสายวิชาเดียวกันของโรงเรียนต่างๆ ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.3809	4.1666
19.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิชาการขึ้นในระดับจังหวัดเพื่อบริการและช่วยเหลือทางวิชาการแก่ครู	4.4920	4.2111

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
20.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาทางปรับปรุงและส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ	4.5714	4.1518
	ค่าเฉลี่ยรวม	85.0643	81.2269

** คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

พิจารณาจากตาราง 5 ปรากฏว่า ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารพบว่า ความต้องการที่สูงที่สุดคือต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาทางปรับปรุงและส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.5714 ความต้องการที่จัดอยู่ในเกณฑ์สูงรองลงมาคือ การอบรมแต่ละครั้งต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ ต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน และต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิชาการขึ้นในระดับจังหวัดเพื่อบริการและช่วยเหลือทางวิชาการแก่ครู มีค่าเฉลี่ย 4.5238, 4.5079, และ 4.4920 ตามลำดับ ความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียวคือ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน ($\bar{X} = 3.3015$) ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการในข้อใดอยู่ในเกณฑ์ต่ำเลย

ครูประจำการแสดงความต้องการในเรื่องให้ทางราชการจัดหาหนังสือ เอกสาร หรือแบบแพร่ข่าวสารใหม่ๆอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.3629 และที่ความต้องการรองลงมาคือการอบรมครูแต่ละครั้งต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ ต้องการให้ครูได้ศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือหรือคำร่ำต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และต้องการ

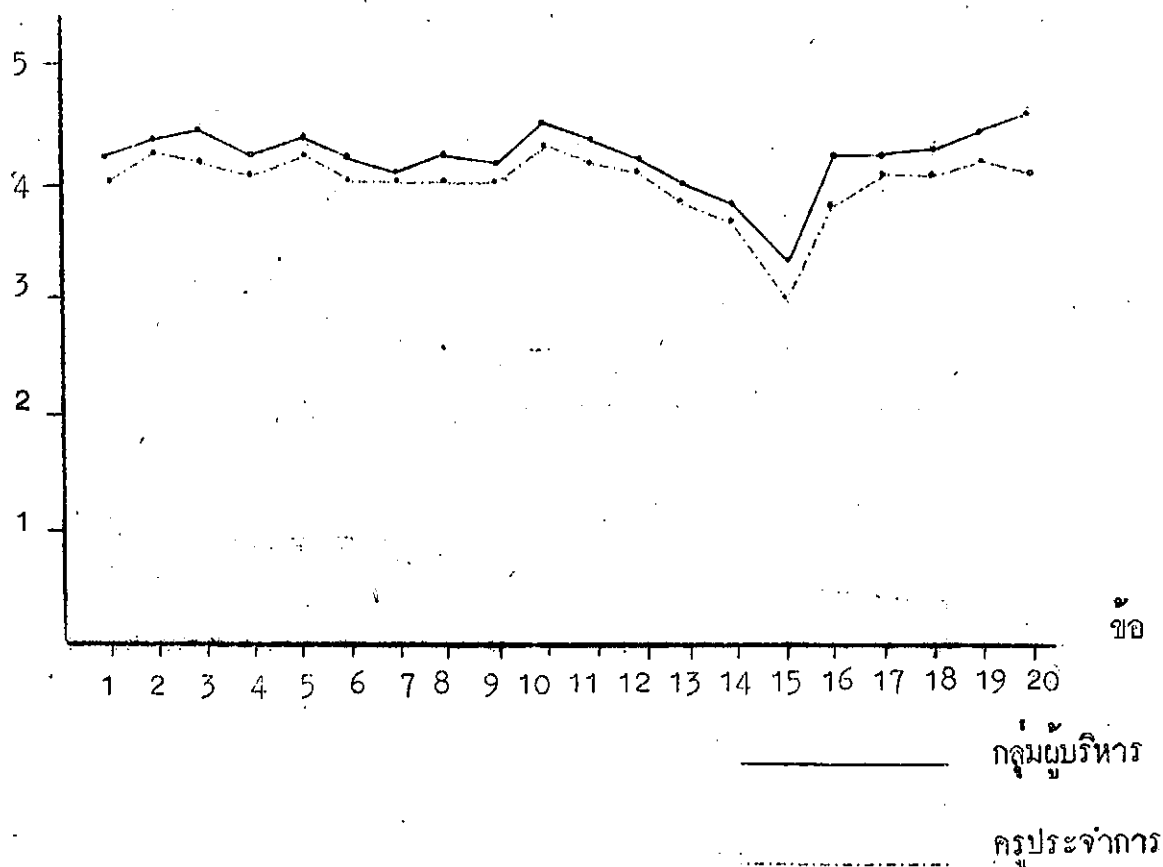
ให้บริการโสภณอุปกรณประกอบการเล่น มีค่าเฉลี่ย 4.3592, 4.3333 และ 4.8740 ตามลำดับ ความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางมีเพียงประการเดียวคือ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน ($\bar{X} = 3.0222$) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นความต้องการข้อเดียวกันกับกลุ่มผู้บริหาร ส่วนความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำนั้นไม่ปรากฏ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารมีความต้องการให้มีการปฏิบัติสูงกว่าครูประจำการในทุกๆ ด้าน และมีค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่าครูประจำการคือ 85.0634 (ค่าเฉลี่ยรวมของครูประจำการ = 81.2269) แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ยที่ตั้งไว้ทั้งสองกลุ่มจัดว่ามีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการส่งเสริม

ครูประจำการของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการเป็นรายข้อ

ค่าความสำคัญ



3. ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ
เปรียบเทียบเป็นรายข้อปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาการส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มผู้บริหาร
และครูประจำการแยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
1.	ผู้บริหารยังไม่สามารถให้คำแนะนำหรือให้โอกาสให้กับครูได้อย่างกว้างขวาง	3.2857	3.1629
2.	เขตการศึกษาและจังหวัดยังมีจำกัดให้เป็นแหล่งทางวิชาการเพื่อบริการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู	3.1587	3.2740
3.	ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากจนหาโอกาสปรับปรุงตนเองได้ยาก	2.9682	3.2629
4.	ผู้บริหารและครูขาดความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	2.7936	3.0444
5.	ผู้บริหารและครูขาดความร่วมมือและความจริงจังในการทำงานร่วมกัน	2.7142	2.9851
6.	ผู้บริหารและครูเห็นปัญหาคนละด้านทำให้ขาดความเข้าใจในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู	2.4920 @	3.1370
7.	ครูขาดความมั่นใจและอบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงานจึงไม่มีแรงบันดาลใจในการปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง	2.4285 @	3.1777
8.	ครูที่ได้รับการอบรมมาแล้วไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานหรือเผยแพร่สิ่งที่ได้รับการอบรมให้กับเพื่อนครู	2.6349	3.1629
9.	สาระวิชาที่จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์	2.2698 *	2.6484

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ	ค่าเฉลี่ยรายข้อ	
		กลุ่มผู้บริหาร	ครูประจำการ
10.	ทางราชการมีนโยบายไม่แน่นอนในการจัดอบรมและสัมมนา	3.0000	3.0777
11.	การฝึกอบรมครูประจำการมีได้ดำเนินการโดยต่อเนื่อง	3.3650	3.3703
12.	วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์น้อยจึงทำให้การอบรม ขาดประสิทธิภาพและไม่น่าสนใจ	2.6984	2.8962
13.	ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพราะขาด สวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะ	3.0476	2.7925
14.	งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ	3.7936	3.4111
15.	วัสดุอุปกรณ์สำหรับส่งเสริมการสอนของครูมีไม่เพียงพอ	3.6984	3.5370
16.	ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเผยแพร่ความรู้ความชำนาญ เพื่อความรู้ก้าวหน้าในอาชีพครู	3.6349	3.6148
17.	ครูขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงส่งเสริม ความรู้ก้าวหน้าให้กับตนเอง	2.9682	3.4518
18.	ระยะเวลาอบรมสัมมนานานเกินไปทำให้กระทบกระเทือน ต่องานและครอบครัว	2.5396	2.7111
19.	ครูได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพียง เล็กน้อยไม่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน	2.7142	2.9962
20.	ยังมีได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไป ปรับปรุงการทำงาน	3.1587	3.1925
	ค่าเฉลี่ยรวม	59.4444	62.8555

๑ คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ

* คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

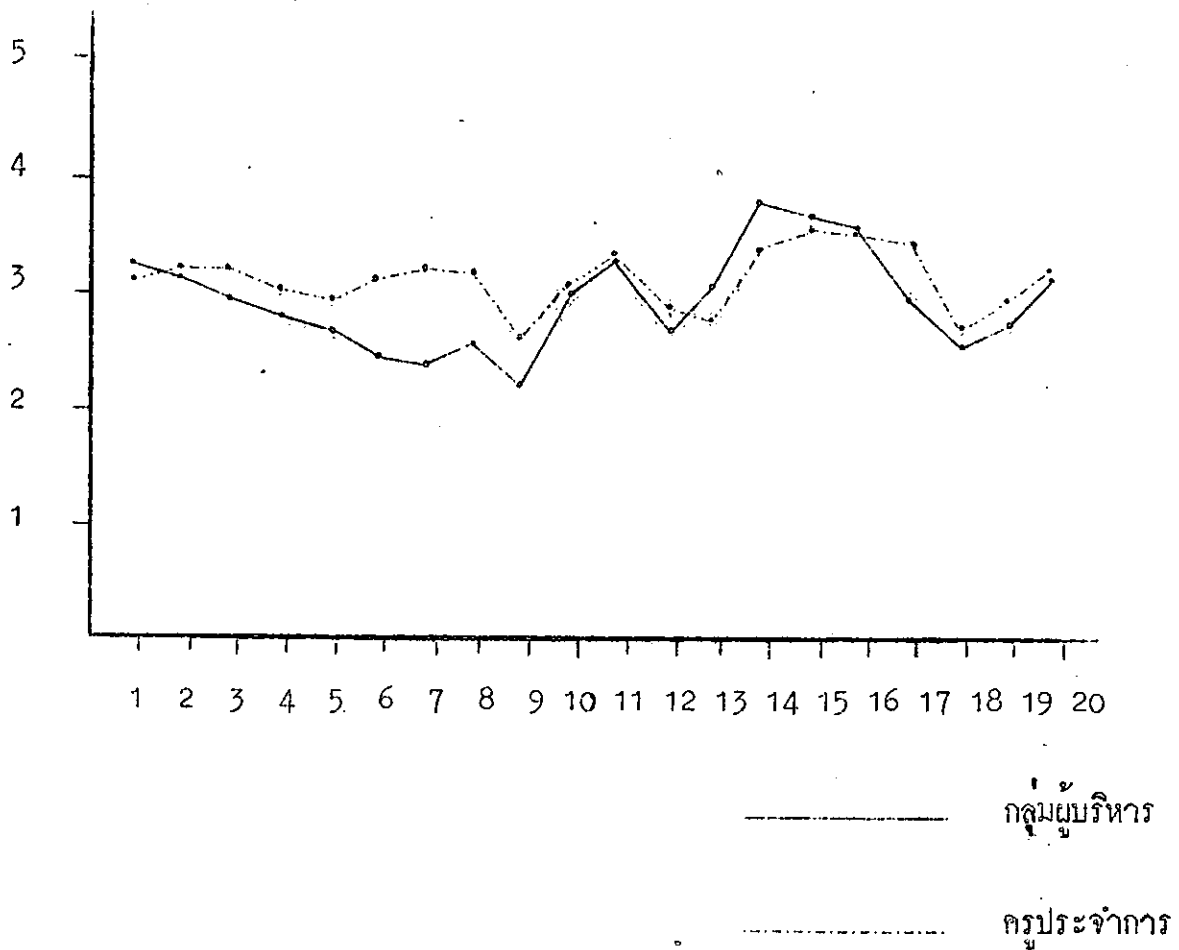
จากตาราง 6 พบว่าปัญหาในการส่งเสริมการประจำการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารเห็นปัญหาที่สูงที่สุดได้แก่ งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.7936$) รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการส่งเสริมการสอนของครูไม่เพียงพอ ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู และการฝึกอบรมครูมิได้ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.6984, 3.6349$ และ 3.3650) ปัญหาที่เกิดขึ้นที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำได้แก่ ผู้บริหารและครูเห็นปัญหาคนละกันทำให้ขาดความเข้าใจในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ครูขาดความมั่นใจและอบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงานจึงไม่มีแรงบันดาลใจในการปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.4920 และ 2.4285 ตามลำดับ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดคือ สารวิชาที่ได้จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 2.2698

ทัศนะของครูประจำการพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุดคือ ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู ($\bar{X} = 3.6148$) ปัญหาที่เกิดขึ้นรองลงมาได้แก่ ครูขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ และการฝึกอบรมครูประจำการมิได้ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.4518, 3.4111$, และ 3.3703 ตามลำดับ) สำหรับปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำตามทัศนะของครูประจำการไม่พบว่ามีข้อใดอยู่ในเกณฑ์ต่ำ แต่สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยความสำคัญข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆตามลำดับดังนี้คือ สารวิชาที่ได้จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ ($\bar{X} = 2.6484$) ระยะเวลาการอบรมสัมมนานานเกินไปทำให้กระทบกระเทือนต่องานและครอบครัว ($\bar{X} = 2.7111$) และครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพราะขาดสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะ ($\bar{X} = 2.7925$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมของปัญหาในการส่งเสริมการประจำการของทั้งสองกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีปัญหาน้อยกว่าครูประจำการ ($\bar{X} = 59.444$ และ 62.8555) แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง

เส้นภาพแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่ม
ผู้บริหารและครูประจำการแยกเป็นรายข้อ

ค่าความสำคัญ



4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการ, โดยการทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติการทางด้านการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ

การปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมครูประจำการ	N	$\bar{X}$	S^2	t	p
กลุ่มผู้บริหาร	72	59.3968	29.5657	6.6681	.05
ครูประจำการ	270	52.0592	200.2359		

$$t .05 = 1.960$$

$$\text{Sig. at } .05$$

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการปรากฏว่า การปฏิบัติการทางด้านการส่งเสริมครูประจำการแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติทางด้านการส่งเสริมครูประจำการ ได้ปฏิบัติมากกว่าที่ครูประจำการมีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1

5. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการ โดยการทดสอบความแตกต่าง
ในด้านการต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ
ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างด้านการต้องการในการส่งเสริม
ครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ

ความต้องการในการ ส่งเสริมครูประจำการ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
กลุ่มผู้บริหาร	72	85.0643	68.7378	3.1893	.05
ครูประจำการ	270	81.2259	97.6141		

$$t_{.05} = 1.960$$

Sig. at .05

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจากตาราง 8 พบว่า ความต้องการในการส่งเสริม
ครูประจำการ ของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการมีความแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มผู้บริหารมี
ความต้องการสูงกว่ากลุ่มครูประจำการ ความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

6. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการส่งเสริมครูประจำการโดยการทดสอบความแตกต่างของปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการ

ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
กลุ่มผู้บริหาร	72	59.4444	128.7186	2.0653	.05
ครูประจำการ	270	62.8555	187.1649		

$$t .05 = 1.960$$

$$\text{Sig. at } .05$$

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยจากตาราง 9 พบว่า ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มครูประจำการเห็นว่า มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมครูประจำการมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร ความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการประเมินผลการส่งเสริมครูประจำการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ใน 3 ด้านคือ การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้วางแผนทางปรับปรุงการส่งเสริมครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กระทำกับกลุ่มผู้บริหารคือ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 72 คน กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1 ปี เป็นอย่างน้อย จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 29 โรงเรียน จำนวนครู 270 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 342 คน

วิธีรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กระทำโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีจำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนละ 20 ข้อ คือ แบบสอบถามวัดการส่งเสริมครูประจำการด้าน การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามนี้ไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตนเองและทางไปรษณีย์ พร้อมหนังสือแนะนำผู้วิจัยจากศึกษาธิการเขต 6 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งคืนมาเป็นจำนวน 703 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถทำการวิเคราะห์ได้จำนวน 636 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย และ ค่าความแปรปรวน เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยรวม และทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
2. ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความึกเห็นของ John W. Best ประเมินการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่มผู้บริหาร และครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง กลาง หรือต่ำ
3. ใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างของการส่งเสริมครูประจำการในด้านการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าปรากฏผลดังนี้คือ

1. การส่งเสริมครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร และครูประจำการปรากฏว่า มีการปฏิบัติการในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลางและมีปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความต้องการปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างระบุความต้องการในค่านี้นี้ไว้สูงทั้งสองกลุ่ม และเมื่อเปรียบเทียบในเรื่องการส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มปรากฏว่า การปฏิบัติการและความต้องการกลุ่มผู้บริหารสูงกว่าครูประจำการ ส่วนด้านปัญหาการส่งเสริมครูประจำการนั้น ครูประจำการมีปัญหามากกว่ากลุ่มผู้บริหารเล็กน้อย
2. เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นรายข้อมีสิ่งที่น่าสนใจได้แก่ ทั้งผู้บริหารและครูประจำการมีความเห็นตรงกันคือ การสนับสนุนครูให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้มีการปฏิบัติกันมากที่สุดในการส่งเสริมครูประจำการ ส่วนการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครูนั้นทั้งสองกลุ่มให้ความเห็นตรงกันว่าได้รับการปฏิบัติน้อยที่สุด การปฏิบัติการข้ออื่นๆที่ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าได้รับการปฏิบัติการส่งเสริมมากรองลงไปคือ การส่งเสริมครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารและวารสารต่างๆ

ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ครูมีโอกาสร่วมข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และคณะครูได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการพิจารณานโยบายของโรงเรียน ส่วนการปฏิบัติภารกิจที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ายังทำน้อยไป ได้แก่ การจัดทำหนังสือคู่มือหรือเอกสารเพื่อนำการปฏิบัติงานแก่ครู ในโรงเรียนมีโอกาสนับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ และครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้

ครูประจำการเห็นว่าการปฏิบัติภารกิจต่อไปยังปฏิบัติน้อยไปคือ ผู้บริหารจัดครูพี่เลี้ยงช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูใหม่ ครูมีโอกาสศึกษาคูงานจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ เกิดแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ และครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้

3. ความต้องการในการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับส่งเสริมครูประจำการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ความต้องการให้จัดส่งเสริมครูมากที่สุดตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารคือ ต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาทางปรับปรุงและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความต้องการรองลงมาได้แก่ การอบรมแต่ละครั้งต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ ต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนและต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิชาการขึ้นในระดับจังหวัดเพื่อบริการและช่วยเหลือทางวิชาการแก่ครู

ครูประจำการเห็นว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ต้องการให้ทางราชการจัดทำหนังสือเอกสารหรือเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ ส่วนความต้องการรองลงมาได้แก่ การอบรมครูแต่ละครั้งต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ ต้องการให้ครูได้ศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือหรือตำราต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน ความต้องการที่กลุ่มผู้บริหารและครูประจำการมีความคิดเห็นตรงกันและอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีเพียงข้อเดียวคือ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียนและไม่ปรากฏว่ามีความต้องการใดที่อยู่ในระดับต่ำมาก

4. วิเคราะห์ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการเป็นรายข้อตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุดคืองบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ ส่วนปัญหารองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สำหรับส่งเสริมการสอนของครูมีไม่เพียงพอ ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือ

เผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู และการฝึกอบรมครูมิได้ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเพียงเล็กน้อยคือสาระวิชาที่ได้จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ ผู้บริหารและครูเห็นปัญหาค้นถ้กันทำให้ขาดความเข้าใจในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู และครูขาดความมั่นใจและอบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงานจึงไม่มีแรงบันดาลใจในการปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง

ครูประจำการเห็นว่า ปัญหาที่มีมากที่สุดเกี่ยวกับการส่งเสริมคือ ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหารองลงมาได้แก่ครูขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ การฝึกอบรมครูมิได้ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ที่ครูประจำการเห็นว่าปัญหานั้นน้อยกว่าปัญหาอื่นๆได้แก่ สาระวิชาที่ได้จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ ระยะเวลาการอบรมสั้นมานานเกินไปทำให้กระทบกระเทือนต่องานและครอบครัว และครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพราะขาดสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะ

5. เมื่อทดสอบค่าความแตกต่างด้านการปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมครูประจำการมากกว่าความเห็นของครูประจำการ และต้องการให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมครูประจำการมากกว่าความต้องการของกลุ่มครูประจำการ ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการนั้น ครูประจำการมีปัญหาในเรื่องนี้มากกว่ากลุ่มผู้บริหารและความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

6. ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า

6.1 การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6.2 ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6.3 ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและครูประจำการแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการส่งเสริมครูประจำการเห็นว่ามีความน่าสนใจจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ

1. ด้านการปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการยังอยู่ในเกณฑ์ระดับกลางแสดงว่าผู้บริหารยังมีความสนใจในการปรับปรุงตัวครูไม่เท่าที่ควรจึงมองไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ อาจเป็นเหตุให้ผลงานทางวิชาการของโรงเรียนต่ำนักว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นครูเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นผู้กำลังอันสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า หากครูขาดคุณภาพ ขาดความสนใจ และไม่คิดปรับปรุงงานของโรงเรียนแล้วการจัดการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายไค่ยาก ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและครูใหญ่อยู่ในฐานะและมีความรับผิดชอบอันสำคัญที่จะต้องคิดหาทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้ได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ปัจจุบันนี้แม้ทางราชการได้มองเห็นถึงความสำคัญและใส่ใจใน เรื่องคุณภาพของการศึกษา โดยได้พยายามหาทางปรับปรุงงานบริหารของโรงเรียนเพิ่มขึ้นในด้านต่างๆ เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ อีกแต่ในด้านการปรับปรุงและส่งเสริมครูประจำการยังไม่ก่อให้เกิดความสนใจอย่างแท้จริงอาจเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของฝ่ายบริหาร การเงินหรืองบประมาณไม่อำนวยให้ ขาดการวางแผนงานที่ดี ขาดเป้าหมายในการดำเนินงานรวมทั้งขาดวิสัยทัศน์ต่างๆ แต่ประการสำคัญน่าจะเกิดจากการมองข้ามความสำคัญของฝ่ายบริหารมากกว่า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่จะต้องให้ความสนใจและพยายามศึกษาถึงเทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับส่งเสริมบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้ได้

อุปสรรคอันสำคัญประการหนึ่งซึ่งอาจเกิดกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเองได้แก่ครูบางคน ขาดความสนใจในการปรับปรุงตัวเอง ครูบางคนอาจมีภาระและปัญหาทางครอบครัวจึงไม่พยายามปรับปรุงส่งเสริมตัวเองให้ดีขึ้น ครูบางคนต้องรับผิดชอบในด้านการปฏิบัติงานมากเกินไป เช่น มีชั่วโมงทำการสอนมาก งานตรวจแบบฝึกหัดนักเรียน งานปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวัน งานดูแล

ความประพฤตินักเรียน งานประจำชั้น งานธุรการและอื่นๆ การรับภาระหนักเกินไปอาจทำให้เกิดความอ่อนแอเสีย เทียบหน่วยและขาดความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาตนเอง อีกประการหนึ่งระบบราชการที่เต็มไปด้วยระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเกินไปมีส่วนทำให้ครูขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานอย่างเฉื่อยชา และอาจทำลายขวัญของครูทำให้การปฏิบัติงานไม่ไถ่ผลและขาดคุณภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า การปฏิบัติการที่ผู้บริหารและครูประจำการเห็นว่าได้มีการจัดทำน้อยไปไ้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู การจัดทำหนังสือคู่มือหรือเอกสาร เพื่อแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ การสนับสนุนให้ครูได้เขียนหนังสือหรือบทความต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ การจัดหาครูพี่เลี้ยงช่วยแนะนำการปฏิบัติงานให้กับครูใหม่ การศึกษาและดูงานจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ กิจกรรมดังกล่าวนี้ผู้บริหารหรือครูใหญ่ สามารถที่จะจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมครูประจำการในโรงเรียนของตนได้อย่างที่ถ้าผู้บริหารหรือครูใหญ่ได้มองเห็นถึงความสำคัญและให้ความสนใจอย่างจริงจัง นอกจากนี้กิจกรรมอื่นๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะจัดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติบางอย่างเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้นได้แก่ การประชุมพิเศษและให้การแนะนำการทำงานกับครูใหม่ เพราะว่าครูใหม่ที่เรียนจบออกมากับการปฏิบัติงานจริงนั้นไม่เหมือนกัน ครูใหม่ยังขาดความพร้อมหลายประการ เช่น ความรู้พื้นฐานอันจำเป็นในการสอนได้แก่ ปรัชญาการศึกษา สังคมวิทยา จิตวิทยาการเรียนรู้ ขาดความรู้และการใช้กลวิธีในการสอน ขาดการฝึกฝนอบรมและการควบคุมอารมณ์ในการสอน ความรู้ภาคทฤษฎีในด้านวิชาการต่างๆ ยังไม่แน่นพอแก่การใช้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง (บุญส่ง นิลแก้ว, 2513 : 12) และประการสำคัญคือ ครูใหม่มีย่อมใหม่ทอดสถานการณและสิ่งแวดล้อม จำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้แนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การประชุมพบปะระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนหรือระหว่างโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ทำให้ครูได้มีโอกาสพบปะกันเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และถ่ายทอดแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน การพบปะสังสรรค์ทางวิชาการ ถ้าผู้บริหารพยายามหาโอกาสจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนของตนได้ นอกจากจะเป็นการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการต่อกันแล้ว ยังเป็นการช่วยกระชับความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การจัดประชุมสัมมนา อาจจัดขึ้นในโรงเรียน

จังหวัด หรือระดับเขตการศึกษา ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในค่านงบประมาณสำหรับดำเนินการอยู่บ้าง แต่
ถ้ามีการวางแผนและวิธีการจัดการที่ดีจะช่วยในการประหยัดและได้ผลคุ้มค่า การจัดห้องพิเศษสำหรับ
อ่านหนังสือให้กับครูโดยผู้บริหารพยายามจัดหาหนังสือและวารสารต่างๆที่ให้ความรู้ ความบันเทิงหรือ
ให้สาระทางวิชาการแก่ครูในเวลาว่างหลังจากทำการสอนได้มีโอกาสนักกว่าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ
ประคับสคิปัญญาและความรอบรู้ให้กับตนเองเพราะจากผลการวิจัยพบว่า ครูและเจ้าหน้าที่การศึกษา
ยังอ่านหนังสือน้อยเกินไปเพราะเหตุมาจากไม่มีเวลาอ่านและไม่มีหนังสืออ่าน (บรรจง ชูสกุลชาติ,
2514 : 70) การจัดนิทรรศการแสดงผลงานและความก้าวหน้าของครูและนักเรียน เป็นกิจกรรม
อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะได้เห็นผลงานของตนปรากฏต่อสังคม
การสาธิตการสอน ครูใหญ่ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนเพื่อให้ครูเห็นขั้นตอนในการ
ดำเนินการสอนและเทคนิควิธีการต่างๆ ครูใหญ่อาจสาธิตให้ดูด้วยตนเอง หรืออาจวางแผนร่วมกัน
กับศึกษานิเทศก์แสดงการสาธิตให้ครูชมก็ได้ หลังจากการสาธิตแล้วควรเปิดโอกาสให้ครูได้อภิปราย
ซักถามข้อข้องใจสงสัยในปัญหาต่างๆอย่างกว้างขวาง การให้คำปรึกษาหารือเป็นการบริการและ
ส่งเสริมครูอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยในการจัดกิจกรรมต่างๆบรรลุผลสัมฤทธิ์ความมุ่งหมายและยังช่วยในการขจัด
ปัญหาข้อข้องใจบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นการช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู
ในโรงเรียน ครูใหญ่อาจเป็นผู้ให้คำปรึกษาคอยช่วยเหลือหรือบางกรณีอาจเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ให้
คำปรึกษาก็ได้ กิจกรรมดังกล่าวนี้ผู้บริหารหรือครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนน่าจะคอยพยายามศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจและหาทางจัดขึ้นเพื่อสร้างประสิทธิภาพ
และความก้าวหน้าให้กับครูที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพราะถ้าครูมีประสิทธิภาพมีคุณภาพดีแล้ว
จะเกิดผลดีในด้านการเรียนการสอนอันเป็นเป้าหมายสำคัญยิ่ง

2. จากการศึกษาในด้านความต้องการและพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรม
ต่างๆอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เกือบทั้งหมดแสดงว่าทั้งสองกลุ่มได้มองเห็นความจำเป็นและมองเห็นประโยชน์
ของกิจกรรมต่างๆรวมทั้งปรารถนาที่จะให้ครูได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้
เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องให้มีการฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทนต่อความ
เคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ความต้องการประการหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารคือ ต้องการให้มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ น่าจะเป็น

ข้อสังเกตในการบริหารงานของผู้บริหารอย่างน้อยสองประการด้วยกันคือ ประการแรกผู้บริหารต้องการให้มีหลักเกณฑ์สำหรับยึดในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์ประเมินผลงานที่ดีพอ ผู้บริหารอาจมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอยู่บ้างแต่ยังไม่ละเอียดพอเช่น เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูโดยใช้จรรยาบรรณเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งนับว่าเป็นเกณฑ์ที่วางไว้โดยกว้างๆยากแก่การปฏิบัติและประการสำคัญคือ ผู้บริหารส่วนมากยังคงเพียงแค่อาศัยการสังเกตพิจารณาและถือความพอใจของผู้บริหาร เป็นเกณฑ์สำหรับการพิจารณาซึ่งอาจก่อให้เกิดความลำเอียงได้ง่าย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 221) จากผลการวิจัยของสมบัติ จันทภูมิ (2513 : 167) ที่ไต่สวนภาระงานบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ แสดงว่าผู้บริหารยังมีได้ใช้เกณฑ์สำหรับประเมินผลงานมาใช้ในการปฏิบัติงานมากนัก จำเป็นจะต้องหาเกณฑ์ที่ดีพอสำหรับเป็นเครื่องมือในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูต่อไป ประการที่สองน่าจะเป็นเครื่องแสดงถึงแนวโน้มของผู้บริหารว่าผู้บริหารส่วนมากได้คำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเช่นเดียวกัน จึงต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามทัศนะของทั้งสองกลุ่มอีกข้อหนึ่งคือ การอบรมแต่ละครั้งต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติ แสดงว่าต้องการให้มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติได้จริงมากกว่าที่จะมีการอบรมเพื่อเรียนรู้ภาคทฤษฎีเท่านั้น ฉะนั้นการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมจะต้องวางแผนให้รัดกุมรวมทั้งหาเทคนิควิธีการต่างๆ ในการฝึกอบรมให้พร้อม เพื่อให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกฝนอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงๆ ฮาร์ริส (Harris, 1969 : 4) ได้สรุปให้เห็นถึงความล้มเหลวของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยการสอบถามครูใหม่ใน 12 รัฐพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการประสบความล้มเหลวเนื่องจากโปรแกรมมีลักษณะสั้นๆเกินไป ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เวลาในการฝึกอบรมมีจำกัด วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและขาดประสิทธิภาพ การเลือกกิจกรรมการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม และโปรแกรมส่วนมากจะมาจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดจึงไม่เป็นไปตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง ความล้มเหลวดังกล่าวทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลคุ้มค่ากับเงินและเวลาที่เสียไป ดังนั้นโปรแกรมการฝึกอบรมจะต้องวางแผนด้วยความรอบคอบเพื่อให้เกิดคุณค่าความสนใจของครูอย่างแท้จริง ความต้องการอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารและครูประจำการมีความ

ต้องการมากเช่นเดียวกันคือ ต้องการให้มีบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน ผู้บริหารอาจจัดหาให้ได้ตามความประสงค์ แต่ถ้าอุปกรณ์บางชนิดมีราคาสูงเกินกว่าที่ทางโรงเรียนจะจัดบริการหาให้ได้เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ ภาพนิ่ง สไลด์ และเฟรมบันทึกภาพ เป็นต้น ทางเขตการศึกษา หรือจังหวัดน่าจะให้มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือและให้บริการแก่โรงเรียน โดยอาจจัดตั้งเป็นศูนย์วิชาการขึ้นเพื่อบริการอุปกรณ์ดังกล่าวแก่โรงเรียนต่างๆเป็นครั้งคราว นอกจากนี้โรงเรียนอาจติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเช่น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย ศูนย์วัสดุอุปกรณ์การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แผนกโสตทัศนศึกษาของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยบางแห่ง รวมทั้งบริษัทห้างร้านที่ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ดังกล่าวนี้ โดยการขอรับบริการเป็นครั้งคราว อีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ทางโรงเรียนได้มีอุปกรณ์ใหม่ๆแปลกๆใช้คือ น่าจะได้มีการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ที่มีอยู่ระหว่างโรงเรียน จะทำให้การศึกษามีคุณภาพและมีการใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า

น่าสังเกตว่าความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความเห็นตรงกันและจัดอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน อาจเป็นเพราะทั้งสองกลุ่มเห็นความจำเป็นทางเศรษฐกิจและความเคียดแค้นที่อาจจะเกิดขึ้นกับครู รวมทั้งปัญหาความยุ่งยากทางระบบราชการที่อาจจะตามมา อย่างไรก็ตามพฤติกรรมดังกล่าวนี้ถ้าสามารถปฏิบัติได้จะช่วยให้ครูได้มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ได้เห็นแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆเป็นการพัฒนาทางปัญญาและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นในตัวครูเนื่องจากได้เห็นสิ่งใหม่ๆแปลกๆแตกต่างไปจากโรงเรียนเดิม ทางราชการน่าจะเปิดโอกาสให้ครูที่มีฐานะเศรษฐกิจมั่นคงและไม่มีปัญหาทางครอบครัว ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนขึ้นด้วยความพอใจและความยินยอมทั้งสองฝ่าย คงจะได้รับการประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

3. จากการวิเคราะห์ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการพบว่า ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าปัญหาคล้ายกันทั้งสองฝ่ายเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมปรากฏว่า ครูประจำการมีระดับสูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร เป็นเครื่องแสดงว่าปัญหาเกิดจากครูมากกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติการในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้รับบริการจากฝ่ายบริหารซึ่งโดยปกติจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้ดำเนินไปคล้ายคลึงกันทั้งเป็นผู้ประสานงานและจัดสรรบริการให้ครู จากการที่ผู้บริหารและครู

ประจำการมีบทบาทหน้าที่ต่างกันดังกล่าวนี้จึงทำให้มองเห็นปัญหาคนละทิศทางการหากผู้บริหารที่มุ่งเฉพาะงานมีพฤติกรรมที่เห็นทางปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด และเต็มไปด้วยระเบียบแบบแผนจนเกินไปโดยมิได้คำนึงถึงตัวบุคคล และขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยแล้ว จะไม่สามารถที่จะทำ ความเข้าใจต่อกันและไม่อาจให้บริการแก่ครูได้ความความประสงค์แล้ว อาจก่อให้เกิดปัญหาและมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้โดยง่ายดังที่พงศา งามละเมียด (2518 : 70) ได้ศึกษาความขัดแย้งด้านบทบาทของครูใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ครูใหญ่และครูมีความขัดแย้งกันคือต่างฝ่ายต่างไม่พอใจบทบาทที่เป็นอยู่ของกันและกัน จึงน่าจะเป็นอย่างสรุปคือการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูประจำการจำเป็นต้องอย่างยิ่ง จะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของกันและกัน หากทางสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสามัคคีร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามทัศนะของทั้งสองกลุ่มได้แก่งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครู ไม่เพียงพอ พฤติกรรมที่เป็นปัญหารองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์สำหรับส่งเสริมการสอนของครูไม่เพียงพอ ขาดหน่วยงานที่จะเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพครู และการฝึกอบรมครูมิได้ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัญหาเรื่องงบประมาณการฝึกอบรมนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้แต่ไม่เป็นการเพียงพอจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัดใช้จ่ายเฉพาะสิ่งที่จำเป็นจริงๆและพยายามให้ได้รับประโยชน์มากที่สุดเช่น การจัดฝึกอบรมครู อาจใช้วิธีการถ่ายทอดการอบรมต่อไปยังครูอื่นๆได้อีกโดยที่ครูอีกส่วนหนึ่งไม่ต้องเดินทางมายังแหล่ง การฝึกอบรมเดิม เป็นการประหยัดในเรื่องค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะได้มาก แต่การคัดเลือกบุคคลเข้าอบรมครั้งแรกนั้นจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีสมรรถภาพสูงเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้นำผล การฝึกอบรมมาแล้วไปอบรมเผยแพร่กับครูในท้องถิ่นของคนอีกคนหนึ่ง ปัญหาที่มีก่ประสมกันอยู่เสมอ คือ บางโรงเรียนส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมโดยขาดการพิจารณาคัดเลือกที่ดี ทำให้ครูผู้เข้ารับการ อบรมไม่ตรงกับวิชาที่ต้องการ อบรมมาแล้วมิได้ทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนและมิได้เผยแพร่ความรู้ ที่ได้รับจากการอบรมให้เพื่อนครูคนอื่นๆได้ทราบ นับเป็นการสูญเสียค่าทางการศึกษาและเสียงบประมาณ โดยเปล่าประโยชน์ ปัญหาข้ออื่นนั้นหากสามารถแก้ไขให้ลดน้อยลงได้ถ้าได้มีการปรับปรุงระบบ การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้พยายามหาทางร่วมมือประสานงาน

แทนการทำงานในลักษณะที่ต่างคนต่างทำอย่างที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันรวมทั้งจะต้องมีการวางแผนและการ
ดำเนินการที่ดี

ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการที่สำคัญประการหนึ่งที่ครูประจำการ เห็นว่ามีปัญหามากได้แก่
ครูขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง อาจเกิดจาก
ครูประจำการมีความเห็นว่า ครูมีภาระหนักเกินไปจนไม่มีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
อาจมีภาระทางครอบครัว ภาระหน้าที่การงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจไม่อำนวยให้ หรือหน่วยงาน
และผู้บริหารขาดความสนใจในด้านนี้ ผู้บริหารมีส่วนช่วยครูที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้มีโอกาส
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงความก้าวหน้าได้หลายประการกล่าวคือ อาจสนทนาแลกเปลี่ยน
ความรู้ทางคำปรึกษาหารือสนทนาเกี่ยวกับเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่างๆทางการศึกษากับครู จัด
ห้องสมุดเฉพาะสำหรับครูเพื่อให้ครูได้ใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม สนับสนุนให้ครูได้เข้าเป็น
สมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่างๆ หาทางส่งครูให้เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาต่างๆที่เป็นประโยชน์
ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ส่งครูเข้ารับการศึกษาลักษณะระยะสั้นในสถาบันการศึกษาชั้นสูง
จัดประชุมสัมมนาครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งครูเข้าสังเกตการณ์
ในการประชุมอบรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา พาครูออกศึกษาดูงานตามสถาบันหรือท้องถิ่นอื่นๆ
เพื่อให้มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง กิจกรรมดังกล่าวนี้ผู้บริหารสามารถจัดและบริการแก่ครู
ในโรงเรียนเพื่อสร้างครูให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สำหรับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูง
ขึ้นนั้น ทางกรมกองต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้โอกาสแก่ครูได้ศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง
อยู่แล้วทั้งภาคปกติและภาคค่ำ แต่ปรากฏว่ายังเกิดความบกพร่องและเกิดปัญหาต่างๆตามมาคือ ครู
ต้องเบียดบังเวลาทำการสอนและปฏิบัติงานไปศึกษาต่อภาคค่ำ ผู้เรียนมุ่งเรียนเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิของตน
เองมากกว่าที่จะนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้เรียนอาจขอเรียนไม่หยุดเพราะ
ต้องการเรียนต่อตลอดเวลา ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิหรือปริญญาบัตรแต่ไม่แน่ใจว่าจะได้รับความรู้
ถึงเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ และประการสำคัญคือไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้องเหมาะสม
ไปเรียนต่อได้ตามความประสงค์ (กอ สวัสดิ์พาณิชย์, 2505 : 113) หน่วยงานต่างๆจึงน่าจะ
ได้มีการพิจารณาในเรื่องนี้โดยรอบคอบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากที่สุดมาปฏิบัติงานในองค์การ

4. ผลการทดสอบสมมุติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการทั้งสามด้านคือ

การปฏิบัติการ ความต้องการ และปัญหาพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไปจึงทำให้ทัศนคติไม่ตรงกัน เป็นลักษณะธรรมชาติของพฤติกรรมในองค์กรที่มักจะพบอยู่เสมอ เพราะบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไปทั้งร่างกายและจิตใจ บางครั้งอาจมีความขัดแย้งกันบ้างแต่มีใช้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และบางครั้งความขัดแย้งอาจนำไปสู่การสร้างสรรค์ได้ถ้าผู้บริหารรู้จักเทคนิคและวิธีการในการบริหารงาน ประการสำคัญผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผู้บริหารและครูประจำการควรจะได้มีความจริงใจต่อกัน มีความรู้สึกที่ค่อยๆ เปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสุภาพอ่อนโยน เข้าใจและเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน เข้าใจปัญหาและความต้องการของแต่ละคน รู้จักยกย่องความรู้และความคิดริเริ่มของผู้อยู่ร่วมงาน รวมทั้งปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกลักษณะที่ดีเป็นแบบอย่างของบุคลากรหรือผู้อยู่ร่วมงาน (วิจิตร ชีระกุล วารุณบางกูร, 2519 : 26) จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานและสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่งในโรงเรียนนั้นผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครู เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถทางวิชาการไม่น้อยกว่างานบริหารท่านอื่นๆ โดยทั่วไปผู้บริหารส่วนใหญ่ยังให้ความสนใจงานด้านวิชาการน้อยกว่างานท่านอื่นจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ วิรัตน์ ศิริบุรณ (2518 : 59) และของรุ่งศักดิ์ บัณฑิต (2519 : 41) ได้พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งผิดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าการศึกษามิใช่สาระสำคัญของหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาอยู่ที่งานด้านวิชาการมากกว่างานท่านอื่นๆ ผู้บริหารหรือครูใหญ่จึงควรจะได้สนใจงานด้านวิชาการเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงควรทบทวนให้เป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ ไปพร้อมกัน

สำหรับครูประจำการนั้นมีบทบาทในด้านการสอนและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทันกับความก้าวหน้าของสังคมและความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆทางการศึกษา แต่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักจะพบอยู่เสมอว่าครูส่วนมากยังปฏิบัติงานอย่างเฉื่อยชา ไม่พยายามที่จะหาวิธีการปรับปรุงความรู้ความสามารถให้กับตนเอง ครูบางคนยังไม่ยอมรับแนวคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ยังปฏิบัติงานอย่างจำเจเมื่อหน้าต่อหน้าที่การงานหวังทำงานประเภทเช้าชามเย็นชาม (บุญส่ง นิลแก้ว, 2518 : 92)

นับเป็นอุปสรรคและเป็นการสกัดกั้นความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องช่วยเหลือให้ครูดังกล่าวนี้ได้มีทัศนคติและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งให้มีความรู้ทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น วิธีการที่จะส่งเสริมความสามารถให้กับครูประจำการนั้น ย่อมมีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถเลือกจัดกิจกรรมให้กับครูได้อย่างเหมาะสมได้แก่ การสัมมนาการปฏิบัติการ การร่วมประชุมทางวิชาการ การฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมุติ การสัมมนา การระดมพลังสมอง การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาและดูงานจากสถาบันการศึกษาต่างๆ การติดต่อวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู การพาครูไปเข้าร่วมประชุมหรือสังเกตการณ์ในบางโอกาส การสอนแผนงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เทคนิคที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูได้แก่ เทคนิคแห่งกระบวนการหมู่พวก (group process) เพราะเป็นเทคนิคในการส่งเสริมวิธีการแห่งประชาธิปไตยให้กับครูอย่างสมบูรณ์ เป็นเทคนิคที่รวมบุคคลหลายฝ่ายเข้าด้วยกันทุกคน ได้มีโอกาสสังสรรค์กันนับเป็นทีมแห่งประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีและเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ถ้าผู้บริหารนำวิธีการดังกล่าวนี้มาใช้จัดกิจกรรมร่วมกับครูในโรงเรียนจะช่วยให้ผู้บริหารและครูเป็นนักประชาธิปไตยอย่างแท้จริงคือ จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เป็นคนใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีฐานะและความสำคัญโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้จะเป็นการปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรรู้จักรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความศรัทธาและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นการสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่คณะตลอดจนจะช่วยปลุกฝังให้เกิดความรักความห่วงใยในความ เป็นเจ้าขององค์กร ร่วมกัน นับว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงศึกษาธิการควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมครูประจำการเป็นอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการศึกษานักเรียน ครูที่มีความรู้ดีมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องมีคุณภาพจะเป็นทรัพยากรอันสำคัญของชาติ

ในอนาคต ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อที่จะนำมาวางแผนการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้สนองความต้องการของครูโดยตรงและเป็นไปอย่างทอเนื่องสม่ำเสมอ จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจะได้เตรียมการจัดหางบประมาณเพื่อการนี้โดยตรงรวมทั้งจะก่อกำหนดการใช้จ่ายโดยประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

2. กรมสามัญศึกษาควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาบุคลากรที่กรมมีส่วนรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับเด็กโดยตรง ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่เป็นตัวจักรสำคัญต่อการบริหารงานและจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ได้คุณภาพ ดังนั้นจึงต้องรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ นโยบายและเป้าหมายที่กรมควรจะมองเห็นความสำคัญอันดับแรกก็คือ การคัดเลือกตัวบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมตัวในการเป็นผู้บริหารในอนาคต ควรจะได้มีการคัดเลือกด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อให้ได้กับบริหารโรงเรียนที่ดีเหมาะสมทั้งด้าน คุณวุฒิ วัยวุฒิ และมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารพอสมควรสำหรับเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

3. กรม เขตการศึกษา หรือจังหวัด ควรจะได้มีการประเมินผล หรือวิจัยการจัดโปรแกรมปฏิบัติการส่งเสริมครูประจำการเพื่อทราบเกี่ยวกับความต้องการของครูตลอดจนอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดส่งเสริมครูประจำการให้ถูกต้องตามความต้องการของโรงเรียนต่อไป

4. ผู้บริหารระดับโรงเรียน อำเภอ และจังหวัดควรจะได้มีการวางแผนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในจังหวัดขึ้นโดยอาจวางโครงการระยะยาวเป็นภาคเรียนหรือตลอดปี เพื่อให้ครูของจังหวัดมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในฐานะที่มีอาชีพเดียวกัน น่าจะเกิดผลดีหลายประการกล่าวคือ ได้มีโอกาสได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดความพึงพอใจในความสัมพันธ์ก่อน มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อกัน เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ และสามารถดำเนินกิจการที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาของจังหวัดให้เจริญก้าวหน้าและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี กิจกรรมที่น่าจะได้จัดให้มีขึ้นในระดับจังหวัดได้แก่ การจัดคณะกรรมการกลุ่มต่างๆ อาจประกอบด้วยกลุ่มวิชาการ กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มประเมินผลและการวิจัย กลุ่มสวัสดิการ

กลุ่มวิศัล และกลุ่มแนะแนวเป็นต้น กลุ่มต่างๆ ได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือและวางแผนงานสำหรับกลุ่มที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การจัดให้มีกิจกรรมสหภาพและการกีฬา เป็นการร่วมสมัครสมานสามัคคีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การจัดให้ครูในจังหวัดได้เดินทางไปเพื่อทัศนศึกษาหรืองานต่างๆ นอกสถานที่ร่วมกัน จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการ โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนาช่วยให้ครูได้รับแนวคิดใหม่ๆ อย่างกว้างขวาง การจัดฝึกอบรมตามสายวิชาการ จัดให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเป็นครั้งคราว การแสดงผลงานของครูขึ้น เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นคิดประดิษฐ์ผลงานไปแสดงให้เพื่อนครูด้วยกันได้ชม การจัดตั้งศูนย์วิชาการ เพื่อบริการแก่ครูในคณาเอกสารทางวิชาการวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่โรงเรียนต่างๆ กิจกรรมดังกล่าวทางจังหวัดอาจเลือกจัดได้ตามความเหมาะสมแก่กำลังเงิน กำลังคน โอกาส และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ จะช่วยให้ครูเกิดการตื่นตัวและกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงตนเองเพิ่มขึ้น

5. เนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าโดยรวดเร็ว ครูจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยการศึกษาเพิ่มเติมให้ทันกับความเจริญและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารหรือครูใหญ่อาจมีวิธีการที่จะสนับสนุนและส่งเสริมครูในโรงเรียนให้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเอง โดยทำการติดต่อกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อหาทางส่งครูเข้ารับการศึกษารวมหรือฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น อาจใช้ภาคฤดูร้อนหรือวันหยุดสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมก็ได้ จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานของโรงเรียนต่อไป ในการนี้ผู้บริหารหรือครูใหญ่อาจให้ความช่วยเหลือด้านการเงินบ้างเล็กน้อยสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรมตามความจำเป็นและอย่างประหยัด

6. การศึกษาในส่วนภูมิภาคโดยปกติเขตการศึกษาจะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาของเขตให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เขตการศึกษาเคยกำหนดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาครูมัธยมศึกษาขึ้นเป็นครั้งคราวในสายวิชาต่างๆ แต่ปรากฏว่าไม่สามารถที่จะจัดได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากกำลังงบประมาณที่ได้รับมีน้อยมาก เขตการศึกษาอาจหาวิธีการจัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาครูเพิ่มเติมให้กว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยเขตการศึกษาหาทางวางแผนประสานงานและขอความร่วมมือจากวิทยาลัยครูหรือมหาวิทยาลัยบางแห่งที่ตั้งอยู่ในเขตของตน สถาบันชั้นสูงดังกล่าวนี้จะมีส่วนช่วยเหลือร่วมมือให้บริการทางวิชาการในการจัดฝึกอบรมและสัมมนาครู

ได้เป็นอย่างดีเพราะมีความพร้อมทั้งด้านวิทยากร อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งเขตการศึกษาอาจทำความตกลงและเสียค่าบริการบ้างเล็กน้อย จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยเหลือครูให้ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพิ่มขึ้น เขตการศึกษาจึงน่าจะของปริญญารื้อและร่วมกันวางแผนกับสถาบันดังกล่าวนี้จะช่วยให้เกิดการประหยัดและมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของเขตนานยิ่งขึ้น

7. การส่งเสริมครูประจำการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านบุคลากรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารหรือครูใหญ่น่าจะไ้พยายามศึกษาถึงเทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับครูในโรงเรียนของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและเกิดความเจริญในถิ่นอาชีพครู

8. ผลการศึกษาในเรื่องการส่งเสริมครูประจำการนี้ควรจะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการบริหารโรงเรียนหรือการนิเทศการศึกษาในระดับปริญญาตรี เพราะน่าจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารที่ได้เข้ามาศึกษาต่อจะได้เกิดความคิดและมองเห็นแนวทางในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือโรงเรียนของตนต่อไป

ਗਰਹਾਣੀ

บรรณานุกรม

- กอ สวัสดิ์พาณิชย์ "การอบรมครูประจำการ" หลักบริหารโรงเรียนค้ำววิชาการ หน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2505, 165 หน้า.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษา การระดมสรรพกำลังและการลงหุ้นทางการศึกษา เอกสาร
หมายเลข 41 เสนอต่อคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา 16 - 18 กรกฎาคม 2519, 56 หน้า.
- เฉลา ไชยรัตน์ การศึกษาในสหรัฐอเมริกา สำนักพิมพ์สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย 2507,
173 หน้า.
- ชงศ์ วงษ์จันทร์ "ความสูญเสียทางการศึกษา" ศูนย์ศึกษา 7 : 48 - 56 กรกฎาคม 2508.
- ✓ ชำนาญ สงวนพงศ์ การประชุมสัมมนาและฝึกอบรมข้าราชการ โรงพิมพ์เพชรสยาม ชนบุรี
2513, 310 หน้า.
- ชญ แสงศักดิ์ "การลงทุนและความสูญเสียทางการศึกษา" ประมวลบทความการวางแผนการศึกษา
กองวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2513, 337 หน้า.
- วรวิธ ฉัตรเนตร "การฝึกอบรมกับการพัฒนา" วารสารนักบริหาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 1
เมษายน 2509.
- X น้อมฤดี จงพุกทะ หลักการศึกษา 2 ก้าวหน้าการพิมพ์ พระนคร 2513, 238 หน้า
- ✓ บรรจง ชูสกุลชาติ รายงานการวิจัยสภาวะความเป็นอยู่ของครูจังหวัดเชียงใหม่ เอกสารโรเนียว
2514, 134 หน้า.
- บุญชม ไชยโกณี การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถม เอกสารพิเศษ
ฉบับที่ 2 วิทยาลัยครูมหาสารคาม 2512, 82 หน้า.
- บุญถิ่น อัคราการ และ รัตนา คันทัญเต็ก "การบริหารงานค้ำววิชาการเพื่อปรับปรุงส่งเสริม
คุณภาพของการฝึกหัดครู" เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 152 : 2517,
410 หน้า.
- บุญส่ง นิลแก้ว เปรียบเทียบความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ลึกนึ่กคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ค้ำวของนักเรียน
ป.ศ. และ ป.ป. ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลาง ปริญญาทิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัย
วิชาการศึกษาประสานมิตร 2513.

- ประกอบ ระกิติ "การอบรมครูประจำการ" ศูนย์ศึกษา 12 : 2, 9 - 10 กุมภาพันธ์ 2508.
- พงศา งามละเมียด การศึกษาความขัดแย้งด้านบทบาทของครูใหญ่ ครู และนักเรียน โรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2518.
- ✓ ภัยไธย สาร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า.
- ✕ มาลัย หุวนันท์ "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ฉบับพิเศษ ภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2509.
- มุกดา เชิญสุขเกษม "การผลิตครู" ประชุมทิศทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515.
- เย็นใจ บุญยรัตพันธุ์ การปรับปรุงและส่งเสริมครูประจำการสังกัดกรมการฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์
ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2505.
- รุ่งศักดิ์ ป้องกงลาต การประเมินสมรรถภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 11
ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2519.
- วิจิตร ชีระกุล "การบริหารค่านิยมบุคลากร" การบริหารการศึกษาและประชากรศึกษา วิทยาลัย
วิชาการศึกษามหาสารคาม 2517.
- วิจิตร ชีระกุล วรุทบางกูร กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และ สุพิชญา ชีระกุล การนิเทศการศึกษา
โรงพิมพ์พิษณุ 2519, 210 หน้า.
- วิจิตร ศรีสอาน "สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาของประเทศไทย"
ศูนย์ศึกษา 16 : 5, พฤษภาคม 2512.
- วิรัช วรธนรัตน์ การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะบางประการของครูประจำการกับนักเรียนครู
ที่ยังไม่เคยเป็นครูประจำการ ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2518.
- วิรัตน์ ศิริบุรณ การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
การศึกษา 11 ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2518.
- สวาสดี ไชยคุณา "สาระการเรียนรู้" การสัมมนาเรื่องการศึกษาเพื่อมวลชน กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ 2517, 347 หน้า.

สมบัติ จันทภูมิ วิเคราะห์งานบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2513.

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า.

สมพงศ์ เกษมสิน การปกครองของไทย ไทยวัฒนาพานิช 2515, 202 หน้า.

สุธี คันธศิชาติ "การฝึกอบรมพนักงาน" วารสารธนาคารกรุงศรีอยุธยา ปีที่ 2 ฉบับที่ 3

กุมภาพันธ์ กรกฎาคม 2515.

สุวัตร ศิลปอนันต์ และคนอื่นๆ ปัญหาการศึกษาของจังหวัดและเขต เอกสารการวิจัย กองแผนงาน

กระทรวงศึกษาธิการ 2518.

X/สุนทร สุนันท์ชัย "การส่งเสริมความรู้ของครู" คู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา หน่วยงานศึกษา

นิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2517, 225 หน้า.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา รายงานการวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศการศึกษา รายงาน

ผลการวิจัยในการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และภาคทั่วประเทศ

10 - 16 พฤษภาคม 2515, 47 หน้า.

อัมพร มีสุข และคณะ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา อภิปราย ณ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 28 กันยายน 2519 บันทึกการอภิปรายไม่ได้ตีพิมพ์.

Arciniega, Guillermo Miguel, "Teacher Inservice Education Model"
Dissertation Abstracts (University Microfilms) Vol. 33, No. 3,
September 1972, p. 1255 - A.

Best, John W., Research in Education, Prentice - Hall of India
(Privates) Limited, 1963, 320 pp.

Burton, William H., and Bruckner, Leo J., Supervision A Social Process,
Appleton - Century Crafts, New York, 1955, 715 pp.

X/ Chester, Nolte M., An Introduction to School Administration: Select
Reading, The McMillan Company, New York, 1966, 413 pp.

Clark, Allen Romaine, "A Teacher Evaluation of Selected Method of
Inservice Education". Dissertation Abstracts (University Micro -
films) Vol. 31, No. 6, December 1970, p. 2767 - A.

Cory, Durward, Incentives Used in the Inservice Education of Teacher,
North Central Association Quarterly, 25 April, 286 - 288, 1951.

- ✓ Dutt, Beulah C., Instruction and Research in Educational Administration, Central Institute of Education Delhi University, 1961, 105 pp.
- Edwards, Allen Louis, Statistical Analysis, Rinehart A Company, Inc., New York, 1968, 234 pp.
- Foster, Richard L., "The Search for Change" Educational Leadership, 25 : 28 - 29 January, 1968.
- Garrett, Henry E., Statistics in Psychology and Education, David Mc.Kay Company, Inc. New York, 1967, 419 pp.
- Good, Carter V., Dictionary of Education, McGraw - Hill Book Company, New York, 1959, 676 pp.
- Guildford, J. P., Fundamental Statistics in Psychology and Education, McGraw - Hill Book Company, New York, 1950, 633 pp.
- Harris, Ben M., In -service Education: A Guide to Better Practice, Prentice - Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1969, 432 pp.
- Hass, Glen C., "In - service Education Today", In - service Education, Published by The National Society for the Study of Education, Chicago 37, Illinois, 1957, 367 pp.
- Kaslow, Florence Rita, "In - service Education of the Cooperating Teacher" Dissertation Abstracts Vol. 31, No. 3, September 1970, P. 1119-A.
- ✗ Lepawsky, Albert, Administration, New York, Alfred A Knopf. Inc., 1952, 669 pp.
- Pires, Edward A., Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institutions in Asia, Bangkok, Unesco Regional Office for Education in Asia, 1967, 148 pp.
- ✗ Saradatta, Lamaimas, Proposed Policies and Procedures for the In - service Education of the Public Primary School Teachers in Thailand, Thesis (Ed. D.) Columbia University, New York, 1952.
- Spain, Charles R., and others, Educational Leadership and the Elementary School Principal, Rinehart and Co., New York, 1953, 371 pp.
- ✓ Steig, Lester R., and Frederic, Kemp E., School Personnel and In - service Training Practices, Parker Publishing Company, Inc., West N yack, N.Y. 1969, 199 pp.
- Warren, Feinberg Marvin, "An Analysis of Guidelines for In - service Teacher Education Practices in Selected School - Grade 5 - 9" Dissertation Abstracts, V ol. 35, No 6, December 1972, p. 3561 - A.

ภาคผนวก

12 ตุลาคม 2519

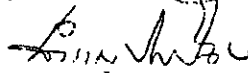
เรื่อง การตอบแบบสอบถาม

เรียน

เนื่องจากนายประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล" อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทสาขากาการบริหาร และวางแผนการศึกษา ปีที่ 2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัย เรื่อง "การส่งเสริมครูประจำการ : ความต้องการของครู การปฏิบัติการ และปัญหา"

ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของเขตการศึกษา 6 เป็นอย่างมาก จึงขอความกรุณาช่วยอำนวยความสะดวก และตอบแบบสอบถาม ด้วยความจริงใจ หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสำราญ ปกป้อง)

ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 6

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการ

คำอธิบาย

ก. ข้อมูลส่วนตัว โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐
ที่กำหนดให้

อายุราชการของท่านประมาณ.....ปี สถานที่ทำงาน.....

- ตำแหน่ง ☐ ศึกษาธิการจังหวัด
☐ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
☐ ศึกษาธิการอำเภอ
☐ ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่
☐ ครูประจำการ

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการ โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า พฤติกรรมดังกล่าวนี้มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อหนึ่ง

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย ที่ สุด
	<u>การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ</u>				
1.	ผู้บริหารจัดปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่				
2.	ผู้บริหารจัดครูพี่เลี้ยงช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูใหม่				
3.	โรงเรียนจัดทำหนังสือคู่มือหรือเอกสารเพื่อแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู				
4.	คณะครูได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการพิจารณานโยบายของโรงเรียน				
5.	ผู้บริหารส่งเสริมครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร และวารสารต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา				
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดแสดงนิทรรศการผลงานของครูและนักเรียน				

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย ที่สุด
7.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน				
8.	ครูได้รับการสนับสนุนให้เขียนหนังสือหรือบทความใดๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้				
9.	ครูมีโอกาสดำเนินการรวบรวมข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา				
10.	ผู้บริหารจัดประชุมทางวิชาการและปฏิบัติการในโรงเรียนเพื่อส่งเสริม ความรู้ความสามารถและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครู				
11.	ครูมีโอกาสดำเนินการยอมรับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ				
12.	ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาต่างๆ				
13.	คณะครูในโรงเรียนมีโอกาสสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์				
14.	ครูได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งภายนอกเวลาและเต็มเวลา				
15.	ฝ่ายบริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการสอนของครู				
16.	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น				
17.	ครูมีโอกาสศึกษาคูณจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เกิด แนวคิดริเริ่มใหม่ๆ				
18.	ผู้บริหารจัดให้มีการสังสรรค์คณะครู เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะทางวิชาการ				
19.	ครูมีโอกาสเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู				
20.	ครูมีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู				
	<u>ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ</u>				
	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูมีโอกาสทดลองวิจัยทางวิชาการ หรือค้นคว้า หาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา				
	ข้าพเจ้าต้องการให้ทางราชการจัดหาหนังสือ เอกสารหรือเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ				

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย ที่ สุด
3.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีบริการ โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน				
4.	ข้าพเจ้าต้องการ ได้รับคำแนะนำการผลิตและการใช้วัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ				
5.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครู ได้ศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือหรือตำรา ต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา				
6.	ข้าพเจ้าต้องการวิทยากรมาให้คำแนะนำและเสนอแนะทางวิชาการให้กับครู				
7.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครู ได้มีโอกาสสังเกตและปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อให้เกิดแนวความคิดการปรับปรุงการสอนในโรงเรียน				
8.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการสัมมนา เกี่ยวกับปัญหาการสอนของครู เพื่อหาทาง ปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้า				
9.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการฝึกอบรมครู โดยสม่ำเสมอและทั่วถึง				
10.	การอบรมครูแต่ละครั้งข้าพเจ้าต้องการให้ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะ ในการนำไปใช้ปฏิบัติ				
11.	ข้าพเจ้าต้องการให้ทางราชการจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะแก่ครู ที่เข้ารับการฝึกอบรม				
12.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครู ได้ศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่เสียผลการปฏิบัติงาน				
13.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครู เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพื่อความก้าวหน้า ทางกรอาชีพ				
14.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครู สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อให้มีโอกาส เรียนรู้งาน ได้กว้างขวาง				
15.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน				
16.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางโรงเรียนหรือทางราชการ จัดขึ้น				

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย ที่ สุด
7.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการแจกจ่ายงานให้ครูได้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง				
8.	ข้าพเจ้าต้องการให้ครูที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันของโรงเรียนต่างๆ ได้มี โอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
9. *	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิชาการขึ้นในระดับจังหวัดเพื่อให้บริการ และช่วยเหลือทางวิชาการแก่ครู				
10.	ข้าพเจ้าต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาทาง ปรับปรุงและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ				
11.	<u>ปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ</u> ผู้บริหารยังไม่สามารถให้คำแนะนำหรือนิเทศการศึกษาให้กับครูได้อย่าง กว้างขวาง				
12.	➢ เขตการศึกษาและจังหวัดยังมีได้จัดให้เป็นแหล่งทางวิชาการเพื่อบริการ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู				
13. *	ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากจนหาโอกาสปรับปรุงตนเองได้ยาก				
14.	ผู้บริหารและครูขาดความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ				
15.	ผู้บริหารและครูขาดความร่วมมือและความจริงใจในการทำงานร่วมกัน				
16.	ผู้บริหารและครูเห็นปัญหาตนเองแต่ไม่สนใจหาความเข้าใจในการส่งเสริม ความก้าวหน้าของครู				
17.	ครูขาดความมั่นใจและอบอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีแรงบันดาลใจ ในการปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง				
18. *	ครูที่ได้รับการอบรมมาแล้วไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติหรือเผยแพร่สิ่งที่ได้รับ การอบรมให้กับเพื่อนครู				

ข้อที่	ประมวลพฤติกรรม	มากที่สุด หรือ น้อยที่สุด	มาก หรือ น้อย	ปาน กลาง	น้อย ที่สุด
9. ✕	สาระวิชาที่ได้จัดอบรมไม่น่าสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์				
10.	ทางราชการมีนโยบายไม่แน่นอนในการจัดอบรมและสัมมนา				
11.	การฝึกอบรมครูประจำการมิได้ดำเนินการ โดยต่อเนื่อง				
12.	วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์น้อยจึงทำให้การอบรมขาดประสิทธิภาพ และไม่น่าสนใจ				
13.	ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพราะขาดสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยง และพาหนะ				
14.	งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ				
15.	วัสดุอุปกรณ์สำหรับส่งเสริมการสอนของครูมีไม่เพียงพอ				
16.	ขาดหน่วยงานที่จะช่วยเหลือเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพครู				
17.	ครูขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความก้าวหน้า ให้กับตนเอง				
18.	ระยะเวลาอบรมสัมมนานานเกินไปทำให้กระทบกระเทือนต่องานและครอบครัว				
19.	ครูได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอ ต่อการนำไปปฏิบัติงาน				
20.	ยังมิได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการทำงาน				

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นายประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{x}_1$	s_1^2	$\bar{x}_2$	s_2^2	
ตอนที่ 1 : การปฏิบัติการในการส่งเสริมครูประจำการ					
1	3.28	0.5431	2.20	0.9168	4.4720
2	3.12	1.7358	1.96	0.7165	3.7048
3	3.04	2.2508	1.64	0.9065	3.9403
4	2.44	0.9230	1.56	0.8400	3.3145
5	3.36	0.1732	1.92	0.7342	7.5630
6	3.60	0.7789	2.30	0.6421	4.8762
7	3.50	0.5789	2.20	0.4842	4.7726
8	3.72	0.7931	2.16	0.8904	6.0138
9	3.80	0.9161	2.68	0.7262	4.3715
10	3.75	0.7134	2.52	0.8013	5.0000
11	3.85	0.6605	2.40	0.8842	5.2960
12	3.48	0.9762	2.32	0.9763	4.1517
13	3.35	1.2921	1.45	0.4711	6.3973
14	3.80	0.6947	2.40	1.0947	4.6792
15	3.48	2.5315	1.84	0.8061	4.4894
16	3.68	0.6438	2.68	0.5606	4.5599
17	3.60	2.0832	2.20	1.0000	3.9874
18	3.88	0.6933	2.36	1.0734	5.7207
19	3.56	0.5904	2.16	0.7323	6.1103
20	3.50	1.0000	2.15	0.6605	4.6859

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
ตอนที่ 2 : ความต้องการในการส่งเสริมครูประจำการ					
1	4.12	0.8607	2.60	1.0836	5.4538
2	3.84	0.4734	2.32	1.3108	5.6928
3	3.96	0.7067	2.88	0.5265	4.8670
4	3.44	0.5903	2.28	0.3762	5.9033
5	4.10	0.5158	2.65	0.6605	5.9794
6	4.35	0.4500	2.25	0.7237	8.3546
7	3.65	0.8711	1.80	0.8000	6.3992
8	4.25	0.5132	2.75	0.6184	6.2762
9	4.25	0.4079	2.95	0.8921	5.0982
10	4.44	0.0514	3.56	1.0900	4.1198
11	4.48	0.4362	3.56	1.0063	3.8317
12	4.05	0.5763	2.55	0.5763	6.2500
13	4.20	0.3789	2.65	1.0816	5.7365
14	3.95	0.8921	2.25	1.2079	5.2469
15	3.90	0.4105	2.35	0.9763	5.8891
16	4.60	0.2504	3.64	1.1566	4.0489
17	4.52	0.2605	3.72	0.8764	3.7541
18	4.00	0.5838	2.96	0.7063	4.5814
19	3.85	0.6605	2.80	0.2737	4.8589
20	3.36	0.8234	1.80	0.5000	6.7826

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มส่ง		กลุ่มท่า		t
	$\bar{x}_1$	s_1^2	$\bar{x}_2$	s_2^2	
ตอนที่ 3 : ปัญหาในการส่งเสริมการประจําการ					
1	2.95	1.2079	1.35	0.2395	5.9457
2	3.64	0.9903	2.84	0.9734	4.8536
3	3.36	0.8232	2.36	0.9065	3.8037
4	3.08	1.0763	1.64	0.6564	5.4711
5	3.20	1.1158	1.85	1.0814	4.0424
6	3.68	0.6434	2.68	0.6432	4.4091
7	3.10	0.6211	1.60	0.4631	6.4433
8	3.60	0.9895	2.10	0.9368	4.8340
9	3.52	0.7600	2.52	0.6767	4.1736
10	3.44	0.8405	2.16	0.6408	5.2609
11	3.60	0.5000	2.04	0.7065	7.1038
12	3.20	0.8000	1.90	0.7789	4.6280
13	3.90	0.4105	2.35	0.9763	5.8891
14	3.48	0.7603	1.84	0.3904	7.6492
15	3.45	0.9974	1.95	0.4711	5.5371
16	3.45	1.0500	1.90	0.5158	5.5397
17	3.10	1.3579	1.60	0.4632	4.9702
18	3.32	0.5605	2.16	0.5562	5.4924
19	3.55	0.7868	2.00	0.7368	5.6159
20	3.36	0.8234	1.80	0.5000	6.7826

t .01 = 2.660

t .05 = 2.000