

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

20 เม.ย. 2538

ปริญญานิพนธ์
ของ
บุญโชติ จันทรัฐพัฒน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มีนาคม 2527
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

บทคัดย่อ
ของ
บุญโชติ จันทร์สุพรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มกราคม 2527

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการระหว่างผู้บริหารการศึกษากับครูประจำการ

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา 60 คน ครูประจำการ 236 คน รวมทั้งสิ้น 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของคะแนนจากแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t -test และ F -test

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ระหว่างผู้บริหารการศึกษากับครูประจำการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการมากกว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี

2.3 ครูประจำการช่วงอายุราชการต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการไม่แตกต่างกัน

NEEDS ON TEACHER PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE
SECONDARY SCHOOL, THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATIONAL, EDUCATIONAL REGION XI

AN ABSTRACT

BY

BOONCHODE CHANSUPAI

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

March 1984

The purposes of this study were to investigate the needs for personnel development of the teachers in the Secondary schools under the jurisdiction of the Department of General Education located in the Educational Region XI and also to compare the opinions of the administrators and the teachers for such needs. The sample to study composed of 60 school administrators and 236 teachers in the secondary schools in the Educational Region XI. The instrument for data collecting is rating scale questionnaire T-test and F-test were used to test significant for data analysis

The major findings are as follow .

1. Both administrators and teachers in Educational region XI expressed the needs for personnel development at averagely high level.

2. In comparing the opinions between the administrators' and the teachers' resulted as follow .

- 2.1 There was no significant difference on the needs for personnel development between the administrators and teacher.
- 2.2 The administrators with working experience of 1-10 years had the needs for personnel development at higher level than those with working experience of over 20 years.
- 2.3 There was no significantly different needs among the teachers with different working experiences.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำวันสัปดาห์ และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....อ.พงษ์ศักดิ์..... ประธาน
.....*Mer Nung*..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....อ.พงษ์ศักดิ์..... ประธาน
.....*Mer Nung*..... กรรมการ
.....*Gun Pan*..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์สุรินทร์ สุพรรณรัตน์ ประธานกรรมการ อาจารย์ติลก ติลกานนท์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัตน์ นวลแสง ซึ่งได้กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขสำนวนการเขียน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนครู-อาจารย์จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดศรีสะเกษ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ให้ความร่วมมืออย่างดีในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณร่วมงานทุก ๆ คน ที่มีส่วนช่วยและสนับสนุนให้กำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณวัฒนา บุญเสนอ คุณวิจิต จานงประโคน และคุณยงยุทธ รักษาศรี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีทุกขั้นตอนทุกขั้นตอน จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

บุญโชติ จันทร์สุพรรณ

สารบัญ

๑
บทที่

๑
หน้า

๑	บทนำ	๑
	ภูมิหลัง	๑
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	๓
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	๔
	สมมติฐานของการค้นคว้า	๔
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	๔
	นิยามศัพท์เฉพาะ	๕
๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๗
	ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ	๘
	ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๘
	หลักการในการพัฒนาบุคลากร	๑๐
	วิธีการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ	๑๑
	งานวิจัยภายในประเทศ	๑๖
	งานวิจัยในต่างประเทศ	๑๗
๓	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	๑๙
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๑๙
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๒๑
	การสร้างเครื่องมือ	๒๑
	ตัวอย่างแบบสอบถาม	๒๒

การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	27
ตอนที่ 2 ระดับความต้องการของการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ	29
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	37
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	42
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	42
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	42
กลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	55

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและครูประจำการ	20
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุราชการ ไม่แยกผู้บริหารและครูประจำการ	27
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุราชการ...	28
4	วิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ .	29
5	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหาร การศึกษา แยกตามอายุราชการ ..	36
6	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูประจำการ แยกตามอายุราชการ ...	37
7	เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ระหว่างผู้บริหารการศึกษากับครูประจำการ	37
8	วิเคราะห์กรมแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ครูประจำการ ในกลุ่มผู้บริหารที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน	38
9	ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความต้องการของผู้บริหาร ที่มีช่วงอายุราชการแตกต่างกัน	39
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ครูประจำการของครูประจำการจำแนกตามช่วงอายุ	40

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันมีปัญหาหลายด้านด้วยกัน เช่น ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ปัญหาการบริหารบุคลากร ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงิน ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน และปัญหาการบริหารงานทั่วไป (กรมสามัญศึกษา 2524 : 124) ปัญหาที่โรงเรียนต้องนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ดังที่ กมล ชูทรัพย์ กล่าวสนับสนุนว่า ในการบริหารงานทุกประเภทและทุกระดับ บุคคลนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะแม้ปัจจัยอื่นจะดีหรือไม่ มีมากหรือน้อยเพียงใด ถ้าคนไม่ดีแล้วปัจจัยอื่นก็ไร้ความหมาย (กมล ชูทรัพย์ 2516 : 263) การศึกษาช่วยฝึกอบรมให้บุคคลรู้จักชวนชวหาประสบการณ์อันเกิดประโยชน์ มีสติปัญญา มีการตัดสินใจ มีสุขภาพสมบูรณ์ มีคุณธรรม ศีลธรรม และวัฒนธรรม สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน ดังนั้น การศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างคุณภาพของบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อันเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประเทศ การศึกษาจะหาหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างไร เดิมที่ต้องอาศัยครูเป็นสื่อกลางหรือเป็นบุคลากรสำคัญ (ประยูร ศรีประสาธน์ 2515 : 20)

คุณภาพของเด็กต้องอาศัยส่วนประกอบหลาย(๑)อย่าง เช่น หลักสูตร แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์การสอน กิจกรรมนักเรียน การบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผลการศึกษา ครู งบประมาณ อาคารเรียน ความเป็นอยู่ของพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็ก และภาวะในท้องถิ่น ทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม แต่อย่างไร

ก็ดี มักจะยอมรับกันว่า ครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของเด็ก (บุญชม ไชยโกสี) 2513 : 10) ในฐานะที่ครูเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (Peter. 1965 : 212) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จทางด้านการศึกษาของเด็กสัมพันธ์กับคุณภาพของครูที่สอน (Good and others. 1976 : 7)

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษามีความสำคัญมาก แต่การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษามีปัญหามาก ดังที่ สมศักดิ์ ศรีมาน้อยสรุปไว้ ดังนี้ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงลักษณะและวิธีการบริหารตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง ปัญหาเกี่ยวกับหลักการและอัตราค่าจ้างยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงเรียน ปัญหาครูที่หาหน้าที่สอนต้องไปช่วยงานอื่นที่ขาดผู้รับผิดชอบ ปัญหาการจัดสวัสดิการ และปัญหาการศึกษาต่อ (สมศักดิ์ ศรีมาน้อย 2524 : 26 - 27) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ผลการเรียนในบางภูมิภาคอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องการเปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมบางประการของนักเรียนและทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าภาคอื่น ๆ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 17)

จากหลักฐานและข้อเท็จจริงดังกล่าว คุณภาพการสอนของครูสามารถจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ วิธีการสร้างคุณภาพของบุคลากรครูในโรงเรียนนั้น นอกจากจะปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและปรับปรุงในด้านความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแล้ว การปรับปรุงบุคลากรด้วยการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง (สุนทร สุนันท์ชัย) 2517 : 86) ทั้งนี้ เพราะบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียน แม้จะมีความสามารถที่เด่นเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลายาวนานไปนาน ความรู้ความชำนาญก็จะลดลง เกิดความ

เบื้องต้น เชื้อยชา การที่บุคลากรครูได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศเปลี่ยนงานเข้าร่วม
ฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งทันสมัย จะทำ
ให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ดีขึ้น (ภิญโญ สาร 2519 : 161) ในเรื่อง
การพัฒนาบุคลากรครูนี้ ฮาร์เวย์ เบรอัน และเมอร์ฟี ได้ทำการวิจัย พบว่า ครู
ที่ได้รับการอบรมพัฒนาจะมีผลต่อการเรียนการสอนของเด็ก และสามารถแก้ปัญหาของ
เด็กได้ดีกว่าครูที่ไม่ได้รับการอบรมพัฒนา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใคร่ทราบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูประจำการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสภาพค้อยทางการศึกษาในด้าน
ต่าง ๆ เช่น ด้านโภชนาการ ด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ (คณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ 2524 : 48) นอกจากนี้จังหวัดในเขตการศึกษา 11 ทุกจังหวัดยังมีปัญหา
สำคัญ คือ ปัญหาทางด้านการเมือง ขณะนี้กำลังมีการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของ
ชาติ เพื่อจะทราบว่าบุคลากรครูมีความต้องการพัฒนาด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด
ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของครู ซึ่งเป็นผู้ถ่ายทอดวิชา
ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่เยาวชนและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
ที่จะพัฒนาการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูประจำการระหว่างผู้บริหารการศึกษากับครูประจำการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงบุคลากรครูประจำการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดทั้งตอบสนองความต้องการและความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา และครูประจำการไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
ตำแหน่งครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
จำนวน 298 คน

1.1.2 ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา เขตการศึกษา 11 จำนวน 7,420 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการสุ่ม
แบบหลายชั้น (Multi-Stage random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้
บริหารการศึกษาจำนวน 60 คน ครูประจำการ จำนวน 236 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารการศึกษา

2.1.2 ครูประจำการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนตำแหน่ง ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11

2. ครูประจำการ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนเป็นเวลาดังแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11

3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ หมายถึง ความมุ่งหวังของผู้บริหารการศึกษาและครู ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ครูที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ ดังนี้ การประชุมพิเศษ การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับครู การจัดให้มีการศึกษาต่อเพิ่มเติม การส่งไปทำงาน การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การประชุมปรึกษาหารือ การเยี่ยมห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอน การจัดครูที่เลี้ยงให้ การส่งเสริมให้เขียนบทความทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหรือรักษาการแทน การมีคู่มือปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดลำดับ

การสอนภายในกลุ่มโรงเรียน การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกสมาคมทางด้านวิชาการ
การจัดให้มีจดหมายข่าวหรือจุดสารเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การทดลองวิธีสอน
แบบต่าง ๆ และการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพของครู

4. เขตการศึกษา 11 หมายถึง จังหวัดในเขตการศึกษา 11 รวม
- 5 จังหวัด ได้แก่ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ และสุรินทร์

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมพงศ์ เกษมสิน ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 531) ความหมายดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความหมายที่ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ 2520 : 72) ได้ให้ไว้ แต่ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ เพิ่มเติมว่า การจะพัฒนาคนให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น จะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วน ภิญโญ สาทร (ภิญโญ สาทร 2523 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นที่ ภาณุวัฒน์ วิภาตะกัลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า คือการกระทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่กำลังเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่นั้น ได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผลักดันให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ภาณุวัฒน์ วิภาตะกัลป์ 2522 : 382)

แคสเทเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาวา หมายถึงการจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรพ้นจากงาน

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะหาให้ทำงานที่ปฏิบัติอยู่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรประจำการ

สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ในปี 2524 มติคณะรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการ โดยไม่เพิ่มจำนวน แต่เพิ่มคุณภาพแก่บุคลากรที่มีอยู่แล้ว คือการให้การศึกษอบรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น นี้อาศัยในการวางแผนพัฒนาเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา (สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม 2524 : 27 - 28)

นอกจากนี้การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น แม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไป เพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นหาลักษณะและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงอาจหาได้คนที่เคยเหมาะสมอยู่สมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความสามารถไป (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 182)

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2520 : 6 - 7) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรกว้าง ๆ 3 ประการ คือ

1. เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม
2. เป็นการเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ
3. เป็นการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

ส่วน สมพงศ์ เกษมสัน (สมพงศ์ เกษมสัน 2523 : 181 – 182) ได้ขยายความโดยให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาที่ละเอียดและกว้างขวางไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1 1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1 2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1 3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ไกลถึงที่สุด
- 1 4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1 5 เพื่อรักษาอัตรางานในการปฏิบัติงาน
- 1 6 เพื่อพัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะด้านบุคลากร ให้ความสำคัญ

พอใจทุกฝ่าย

- 1 7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1 8 เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยาย

องค์การ

- 1.5 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2 ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer objectives) จัดเป็นจุดมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2 1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2 2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2 3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2 4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2 5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2 7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2 8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงาน

ให้ดีขึ้น

2 ๙ เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2518 : 18) ซึ่งได้วางนโยบายไว้ ให้การศึกษายอมรับแก่ครูประจำการในความรับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครู นั้น มีความมุ่งหมายว่า

1 เพื่อยกระดับมาตรฐานครูและผู้บริหารการศึกษาให้สูงขึ้น

2 เพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น

3 เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับท้องถิ่น โดยไม่หนีไปเมื่อ

จบการศึกษา

หลักการในการพัฒนาบุคลากร

ทูป กาจจนประกกร (ทูป กาจจนประกกร 2517 : 386) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า จะจัดการศึกษาอบรมอย่างไร จึงจะสามารถให้ผลงานการศึกษายอมรับอันยอดเยี่ยมที่สุดต่อการปฏิบัติ การให้บรรดุดตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นสังกัดอยู่ รวมทั้งเสนอแนะว่าควรจะทำให้เกิดการประสานงานเพื่อส่งเสริมการทำงานในหน่วยงานระดับรองลงไป และการบริหารงานทั้งระบบด้วย ทั้งจะต้องคำนึงถึงวิทยาการผู้เข้ารับการอบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่จัดงาน และอื่น ๆ

วุฒิชัย จานงค์ (วุฒิชัย จานงค์ 2522 : 48) ได้เสนอแนะว่าลักษณะของการศึกษายอมรับที่น่าจะเป็นสำหรับบุคลากร คือ การศึกษายอมรับที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนแซมเบอร์เลน และคินเครด (Chamberlain and Kindered. 1966 : 120) ได้กล่าวถึงเนื้อหาในกิจกรรมที่จักให้การศึกษายอมรับแก่ครูประจำการว่า จะต้องเป็นเนื้อหาที่มุ่งพัฒนาตัวครูและมีความหมายหรือสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนแก่เด็ก

ชาร์ด และ กุชแมน (Charles and Cushman. 1954 . 422 - 423)
ได้เสนอหลักการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการคล้าย ๆ ของสเปียร์ (Spear.
1955 . 258) คือ

1. ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับ คือ นักเรียนเป็นสำคัญ
2. ต้องคำนึงถึงความต้องการของปัญหา และภาวะความเป็นอยู่ของ
ท้องถิ่นในขณะเดียวกันด้วย
3. ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วม
ในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินการ และวัดผลทางการพัฒนาบุคลากรครูด้วย

วิธีการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ

วิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี สุดแต่หน่วยงาน
ที่จะเลือกใช้วิธีใด ตามความเหมาะสม ดังเช่น สุธีระ ทานทวนิช
(สุธีระ ทานทวนิช 2524 . 54 - 55) ได้เสนอแนะวิธีการที่บริหารการศึกษาจะ
จัดให้บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา ดังนี้

1. การประชุมพิเศษ
2. การสอนงาน
3. มอบอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรับผิดชอบ
4. สลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. หาพี่เลี้ยงให้
6. ให้หาหน้าที่ผู้ช่วย
7. ให้รักษาการ
8. พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมมอบบรมลัมนา

11. จัดการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น
12. ส่งเสริมได้เป็นอย่างดีทางวิชาการ
13. ส่งเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
14. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานให้เพียงพอ
15. จัดให้คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
16. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนานักวิชาการอย่างเพียงพอ

บีช (Beach, 1975 : 381) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนานักวิชาการ ดังนี้

- 1 วิธีฝึกงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
- 2 วิธีป มนิตศ
- 3 วิธีปฏิบัติในห้องเรียน
 - 3 1 วิธีบรรยาย
 - 3 2 วิธีประชุมทางวิชาการ
 - 3 3 วิธีศึกษาเฉพาะกรณี
 - 3 4 วิธีแสดงบทบาทสมมติ
 - 3 5 วิธีให้เรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูป
- 4 วิธีอื่น ๆ เช่น
 - 4 1 วิธีสาธิต
 - 4 2 วิธีสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียบของจริงและเล่นเกมส์

ส่วน วิทยุ โทร (วิทยุ โทร 2519 : 164 - 166) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนานักวิชาการประเภทการคล้าย ๆ กับวิธีการของบีช โดยเพิ่มเติมจากวิธีการของบีช คือ

- 1 วิธีทำงานในขณะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน เช่น ให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น

2. วิธีปฏิบัติงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี
3. วิธีปีกระยะสั้น เวลาโรงเรียนขาดแคลนครูกระทันหัน
4. วิธีแก้ไขปัญหามีสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้
เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา

5. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น
พิเรส (Pires. 1967 - 19) ได้เสนอแนะกิจกรรมเพื่อส่งเสริม
และพัฒนาครูประจำการ ได้แก่

1. การประชุมปฏิบัติการ (workshop) ก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่าง
ปีภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุดท้ายทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อ
ครั้งตลอดปี
3. การเยี่ยมโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือ
ศึกษาปัญหา
4. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีช่วยเหลือและแนะนำครูอื่น ๆ
5. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ
6. จัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์
7. การจัดหาเอกสารและให้บริการกันกว่าในห้องสมุด

สุนทร สุนันท์ชัย (สุนทร สุนันท์ชัย 2517 : 87 - 94) ได้แนะนำวิธี
การส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนว่าทำได้หลายวิธี ผู้บริหาร
สามารถที่จะเลือกเอาวิธีการดังกล่าวนี้ ไปปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้า
ของครูตามความเหมาะสม คือ

1. การประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู เช่น ครูที่หาเวลา
ความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่ได้รับมาให้ครูฟัง หรือถ้ามีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะ
เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตรงกับความต้องการมาเยี่ยมโรงเรียนอาจเชิญเป็นวิทยากร
บรรยายให้ครูฟัง

2 การจัดทำห้องสมุด สำหรับโรงเรียนแหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุดได้แก่ หนังสือ ถ้าครูอาจารย์ได้อ่านหนังสืออยู่เสมอจะมีความรู้ทันสมัย สถาบันควรสนับสนุนกิจการห้องสมุด โดยจัดหาหนังสือและวารสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ไว้สำหรับให้ครูอาจารย์ได้ค้นคว้าหาความรู้ จะเป็นการกระตุ้นให้ครูตระหนักในความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบตัว หัตถ์คติที่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

3 การอบรมครู เมื่อสถาบันต้องการให้ครูอาจารย์เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือเนื้อหาที่จะสอนแก่เด็ก หรือดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีการที่ไ้มากที่สุดก็คือการอบรม ช่วยให้ครูได้มีโอกาสรับรู้ในเรื่องนั้น และสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวที่พึงประสงค์ได้

4 การทดลองทางวิชาการ เป็นการวิจัยแบบหนึ่ง การทดลองทางวิชาการที่นิยมทำกันในสถาบันได้แก่การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ด้วยผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นผู้ทำการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อครูที่สามารถนำผลการวิจัยออกไปปฏิบัติได้ทันที

5. การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องในเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้ครูได้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้นยิ่งขึ้น

6. การพบปะเป็นรายบุคคลระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ การพบปะปรึกษาหารือ ควรมีบรรยากาศเป็นไปอย่างกันเอง โดยอาศัยความคิดเห็นจากบุคคลทั้งสองฝ่ายมากกว่าที่จะบงการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

7. การเยี่ยมและศึกษาดูงานในสถานอื่น โดยปกติสถาบันต่าง ๆ จะพาครูอาจารย์ไปดูการศึกษาในสถาบันที่ดีกว่าเจริญก้าวหน้าเป็นตัวอย่างในทางวิชาการ แต่มีข้อที่ควรระวังประการหนึ่ง คือ การเยี่ยมชมดูการศึกษาในระยะสั้นโดยฉิวเฉียดนั้น อาจได้เห็นในสิ่งที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ผลการศึกษาโดยลึกซึ้งอาจมองไม่เห็น

8. การสาธิต นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันโดยแพร่หลาย การสาธิตการสอนต้องวางวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้สาธิตต้องเตรียมการอย่างดี และมีการแสดงจุดสำคัญของการสาธิตให้ผู้ดูเข้าใจ การสาธิตจะก่อประโยชน์และช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในหน้าที่การงานได้มากขึ้น

9. การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย ซึ่งหน่วยราชการ และองค์การต่าง ๆ ได้จัดให้มีขึ้นเสมอ ครูอาจารย์อาจสามารถที่จะรับรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ได้ และทางสถาบันสามารถส่งเสริมครูอาจารย์ในข้อนี้ โดยการรับหนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ ให้ครูได้มีโอกาสอ่านบทความต่าง ๆ อยู่เสมอ

10. การส่งเสริมได้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ สมาคมดังกล่าวนี้จะจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เช่น การอบรมความรู้ การบรรยาย การออกวารสาร การพิมพ์หนังสือสมาคมทางวิชาการ ได้แก่ สมาคมการศึกษา สมาคมห้องสมุด สมาคมวิทยาศาสตร์ พุทธสมาคม และสมาคมสังคมศาสตร์

11. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เช่น การลาศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ

12. การประเมินผลประสิทธิภาพของครู ช่วยให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้วิธีหนึ่ง การประเมินประสิทธิภาพของครูจึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบ และยุติธรรม

อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการหรือกิจกรรมที่จะเสริมสร้างให้ครูจะจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ กิจกรรมการปะนิเทศ การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับครู การจัดให้มีการศึกษาต่อและงาน การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การประชุมปรึกษาหารือ การเยี่ยมห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอน การจัดครูที่เยี่ยมให้ การส่งเสริมให้เขียนบทความทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหรือรักษาการแทน

การมีคู่มือปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การสาธิตการสอน การส่งเสริมให้เป็นสมาชิก
สมาคมทางค่านิเวศวิทยา การจัดให้มีจดหมายข่าวหรือจุดสารเผยแพร่ความรู้ทาง
นิเวศวิทยา การวิจัยทดลองวิธีสอนแบบต่าง ๆ การติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุง
คุณภาพของครู

งานวิจัยในประเทศ

บุญทัน เฒ่าเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการของครู
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และพะเยา ที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร
และการให้บริการของวิทยาลัยครูเชียงรายแก่ครูประจำการ เพื่อพัฒนาความรู้
ความสามารถของครูประจำการ พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ได้แก่
จำนวนยานพาหนะของวิทยาลัยที่ให้บริการ งบประมาณที่จะดำเนินการ และ
อาจารย์มีงานบริหาร งานธุรการ งานพิเศษอื่น ๆ ทำให้ไปอาจบบริหารทาง
วิชาการได้ เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความต้องการของ
ครู พบว่า ต้องการให้วิทยาลัยครูมีหน่วยงานผลิตอุปกรณ์การสอนแจกจ่าย หรือ
จำหน่ายในราคาถูก ต้องการได้รับข่าวสารทางวิชาการหรือเอกสารทางวิชาการ
มาก แต่อาจารย์วิทยาลัยครูยังไม่เคยให้บริการทางด้านนี้เลย (บุญทัน เฒ่าเจริญ
2526 : 96 - 97)

เสนัด ระหวางบ้าน ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปฏิบัติการและความ
ต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครู
ภาคตะวันตก พบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาตามทัศนะของ
อาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากหกข้อ คือ การอบรม เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และทักษะในวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน การอบรมเกี่ยวกับ
หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ กำหนด
ให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมจากภายนอกวิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น

และการอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากสอนสำหรับทักษะของผู้บริหาร พบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากคือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน และการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์ ส่วนในด้านปัญหาเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา มีปัญหาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ขาดงบประมาณ ขาดการนำความรู้มาใช้และไม่มีผลประโยชน์ผล (เห็นที่ ระหว่างบ้าน 2522 . 53 - 54)

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้รายงานการวิเคราะห์ปัญหา การนิเทศการศึกษา สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดอบรมครู เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถแก่ครูประจำการ พบว่า มีปัญหาดังประการดังนี้ การ อบรมขาดบุคคล ครูมิได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร การติดตามและประเมินผลการอบรมมีการทำน้อยมาก และได้สรุปปัญหาและ อุปสรรคในการจัดการอบรมครูตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขาดเงินงบประมาณ ขาดสถานที่อบรมที่เหมาะสม ขาดวิทยากรที่มีความรู้เหมาะสม และ การประสานงานกับหน่วยงานอื่นไม่เรียบร้อย (กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ 2515 . 13)

งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาร์ค (Clark, 1970 : 2767 - A) ได้ทำการวิจัยประเมินผล เลือกรูปวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาล โอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวิจัย แผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมาย เฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จอห์นสเตอร์ส (Johnstors. 1971 : 212 p.) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจากร ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจากรที่สำคัญ เรียง ความลาภ ค้างนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อมีความรู้ ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาส มีส่วนร่วมกับกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้ สามารถเข้าในระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

วอเรน (Warren. 1974 : 3562 - A) ได้วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติใน การส่งเสริมครูประจากร ในปี 1974 พบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดโอกาสต่อไป
3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีการจัดส่งเสริมครู ประจากรด้วย
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจากรพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร

1. ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำนวน 298 คน

2. ครูประจำการสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำนวน 7,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-Stage Random Sampling) กล่าวคือ

1. เขตการศึกษา 11 ทั้งหมดมี 5 จังหวัด สุ่มมา 2 ใน 5 ได้ 2 จังหวัด คือ ชัยภูมิ และศรีสะเกษ

2. จังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 จังหวัด มี 27 อำเภอ สุ่มมา 2 ใน 5 ได้ 10 อำเภอ

3. จำนวนโรงเรียนใน 10 อำเภอ มีจำนวน 30 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน 60 คน

4. ครูประจำการ สุ่มมาร้อยละ 10 ได้จำนวน 236 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 296 คน

ตาราง 1 จำนวนอำเภอ กิ่งอำเภอ โรงเรียน ผู้บริหารและครูประจำการ
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	อำเภอ กิ่งอำเภอ	จำนวน โรงเรียน ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ผู้บริหาร ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนครูประจำการ	
				ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชัยภูมิ	1. เมือง	5	10	440	44
	2. แก่งคร้อ	2	4	202	20
	3. ภูเขียว	3	6	240	24
	4. บาเหน็จณรงค์	1	2	68	6
	5. จัตุรัส	4	8	206	20
	รวม	15	28	1,156	114
ศรีสะเกษ	1. เมือง	6	12	492	49
	2. กันทรารมย์	5	6	226	22
	3. อุทุมพร	3	6	308	30
	4. ขุนหาญ	2	4	185	18
	5. กิ่ง อ. ขามเฒ่า	1	2	34	3
	รวม	15	26	1,245	122
	รวมทั้งสิ้น	30	60	2,401	236

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการตอบแบบสอบถามชุดเดียวกัน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ความต้องการ) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากรายงานการวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ ข้อคำถามประกอบด้วยคำถามปลายปิด และปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยนักวิชาการจังหวัด นักวิชาการอาเภอ อาจารย์ในวิทยาลัยครู และอาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร รวมทั้งสิ้น 7 คน

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูประจำการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง และคัดเลือกข้อคำถามที่สมบูรณ์แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | |
|------------|---|
| ตำแหน่ง | ☐ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ
☐ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
☐ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
☐ ครูประจำการ |
| อายุราชการ | ☐ 1 ปี - 10 ปี
☐ 11 ปี - 20 ปี
☐ เกิน 20 ปี |

ตอนที่ 2 ท่านมีความต้องการ เกี่ยวกับการที่จะพัฒนาบุคลากรครูประจำการในเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการ

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	ต้องการให้มีจดหมายข่าวหรือจุลสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่ครูโดยเฉพาะ					
๐๐	ต้องการให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนของครูเพื่อหาทางปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น					
๐๐๐	ต้องการให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของครู					
-	ฯลฯ					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และส่งกลับทางไปรษณีย์เป็นบางส่วน ส่วนหนึ่งผู้วิจัยรับคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (ล่วน - อังคณา สายยศ 2524 : 71)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (ล่วน - อังคณา สายยศ 2524 : 75)

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

เมื่อ s^2 แทน ค่าความแปรปรวน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum EX^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา
 ใช้สูตร (ล่วน - อังคณา สายยศ 2524 : 171-172)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 s_1^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบ
 สอบถามทั้งฉบับ

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \right) \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ t หมายถึง ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

$\bar{X}_1$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

n_1 หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1

n_2 หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 2

s_1^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

s_2^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

(ฉนวน สบายยศ 2524 : 96)

5. วิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการทั้งสามกลุ่มใช้สูตร

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F คือ ค่าของความแปรปรวน

MS_B คือ ค่าเฉลี่ยผลต่างกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_W คือ ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

เมื่อพบค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ (Post Hoc Comparison) โดยวิธี

S-Method ของ Scheffe โดยอาศัยค่า MS_W กับค่า F จากตาราง

(วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 105,111)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 นำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูประจำการ เป็นกรณีแต่ละประเด็น
- ตอนที่ 3 นำเสนอการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำ
การ และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มช่วงอายุราชการ

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ในการวิจัยนี้ อาศัยมาตราส่วนประเมิน
ค่าของเบสต์ (Best. 1970:204-208) ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อยที่สุด
หรือไม่มีเลย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับความต้องการปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับความต้องการมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับความต้องการมากที่สุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
- SD หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- df หมายถึง ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
- SS หมายถึง ผลบวกกาดังสอง (Sum of Square)

MS หมายถึง ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean Square)

F หมายถึง อัตราส่วนความแปรปรวน (F-ratio)

t หมายถึง ค่าที (t-value)

ในการส่งแบบสอบถามครั้งนี้ ได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหาร 60 คน กอบกลับมา เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ของผู้บริหาร 55 คน กรุ๊ปประจำการ 236 คน ส่งแบบสอบถาม กลับมา 203 คน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและกรุ๊ปประจำการ

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	55	21.3
กรุ๊ปประจำการ	203	78.7
รวม	258	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้นั้น เมื่อได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับมา ปรากฏว่า เป็นผู้บริหาร 55 คน หรือร้อยละ 21.3 และกรุ๊ปประจำการ 203 คน หรือร้อยละ 78.7

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่าง ช่วงอายุราชการ	ผู้บริหารการศึกษา	ครูประจำการ	รวม
1 - 10 ปี	17 (30.9)	159 (78.1)	176 (68.2)
11 - 20 ปี	20 (36.4)	20 (9.9)	40 (15.5)
21 ปีขึ้นไป	18 (32.7)	24 (11.8)	42 (16.3)
รวม	55 (21.3)	203 (78.7)	258

จากตาราง 3 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุราชการในแต่ละกลุ่มแล้ว แสดงว่าผู้บริหารการศึกษา ที่มีอายุราชการในแต่ละช่วงมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 1-10 ปี 17 คน 11-20 ปี 20 คน และ 21 ปีขึ้นไป 18 คน หรือร้อยละของผู้บริหารการศึกษาทั้งหมด คือ 30.9, 36.4 และ 32.7 ตามลำดับ ส่วนครูประจำการนั้นพบว่า ส่วนมากเป็นผู้มีอายุราชการในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คือ 159 คน หรือร้อยละ 78.1 และเป็นผู้ที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี 20 คน และ 21 ปีขึ้นไป 24 คน หรือร้อยละ 9.9 และ 11.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการของการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ

ตาราง 4 วิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหารการศึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	มีคำแนะนำ ที่แจ้งรายละเอียดเมื่อมอบหมายงานใหม่	4.60	0.63	4.45	0.62
2	ให้จัดครูเก่าเป็นผู้เลี้ยงและนำทางงานแก่ครูหรืออาจารย์ที่บรรจุใหม่	3.98	0.80	3.90	0.94
3	ให้ครูหรืออาจารย์มีส่วนร่วมในการนิเทศนักเรียนใหม่	4.27	0.56	4.23	0.69
4	ให้มีการนิเทศจากศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา	3.87	0.83	3.92	1.00
5	ให้มีการนิเทศโดยผู้บริหารภายในโรงเรียนของตน	4.06	0.71	3.94	0.92
6	ให้มีการนิเทศจากผู้บริหารภายนอกโรงเรียน	3.42	1.08	3.54	1.03
7	ให้มีการฝึกอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	4.45	0.57	4.51	0.64
8	ให้โรงเรียนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูเข้าประชุมอบรมหรือสัมมนา	4.11	0.72	4.35	0.75
9	จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	4.78	0.46	4.65	0.57
10	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์แก่ครู	4.07	0.60	4.32	0.73
11	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	4.38	0.56	4.38	0.68

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหารการศึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
12	ให้มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการทำงาน นอกเหนือจากการสอน	3.63	0.80	4.04	0.92
13	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	3.89	0.71	3.92	0.85
14	ให้มีการจัดการฝึกอบรมในวันหยุดหรือปิด ภาคเรียน	3.93	0.72	3.65	1.08
15	ให้มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่างครู ในโรงเรียนเดียวกัน	4.11	0.66	4.07	0.85
16	ให้จัดการสัมมนาร่วมกันครูในโรงเรียนอื่น หรือครูในกลุ่มโรงเรียน	4.05	0.59	4.05	0.73
17	ให้มีการจัดสัมมนาปัญหาการทำงานนอกเหนือ จากการสอน	3.89	0.74	3.99	0.73
18	ให้มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนอยู่เสมอเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น	4.45	0.57	4.35	0.69
19	ให้ครูที่เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาถ่ายทอด หรือเผยแพร่ความรู้แก่ครูอื่นที่ไม่ได้รับการ อบรมหรือสัมมนา	4.27	0.62	4.25	0.70
20	ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครู ภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน	4.47	0.57	4.57	0.56
21	ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าว สารใหม่ ๆ แก่ครู อาจารย์ภายในโรงเรียน	4.51	0.60	4.53	0.67

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหาร การศึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
22	ส่งเสริมครูให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยได้ รับทุนศึกษาต่อภายนอกเวลา	4.15	0.71	4.44	0.80
23	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อภายในประเทศภาค นอกเวลา	4.05	0.83	4.33	0.91
24	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อภายนอกประเทศโดย ได้รับทุนการศึกษา	3.81	0.95	4.21	0.96
25	จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายใน และภายนอกประเทศ	3.93	0.84	4.40	0.79
26	จัดให้ครูมีโอกาสไปปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่าง ในระดับต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่น	4.29	0.63	4.60	0.66
27	ให้มีการส่งเสริมให้ครูไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน อื่นที่มีใช้สถาบันการศึกษา	3.78	0.69	4.19	0.88
28	ให้มีการจัดสำรวจชุมชนเพื่อศึกษาความเป็น อยู่ในเขตรับผิดชอบของโรงเรียน	4.16	0.54	4.13	0.79
29	ให้มีการจัดไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ	3.62	1.10	3.81	1.07
30	เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำและเสนอแนะ ทางวิชาการแก่ครูเป็นประจำและสม่ำเสมอ	4.18	0.64	4.25	0.81

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหาร การศึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
31	ให้มีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน	4.22	0.53	4.20	0.71
32	ให้มีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของจังหวัดและกรม	4.13	0.65	4.07	0.73
33	ให้ครูได้ประชุมปรึกษารื้อกันในห้องวิชาที่ตนรับผิดชอบ	4.38	0.53	4.42	0.60
34	ให้ครูได้ประชุมปรึกษารื้อเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งโรงเรียน	4.40	0.49	4.25	0.71
35	ให้มีการส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนและมีการติ-ชม การสอนซึ่งกันและกัน	3.85	0.85	3.84	1.01
36	ให้ครูที่มีความรู้ความสามารถภายในโรงเรียนเดียวกันเป็นผู้เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อครูด้วยกัน	4.09	0.73	3.89	0.95
37	การจัดระบบโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจแก่ครู	4.47	0.57	4.32	0.78
38	ให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือครู เป็นกรณีพิเศษเมื่อเริ่มทำงาน	3.96	0.69	3.98	0.89
39	ให้ครูให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ครูที่มีความไม่สมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ	3.93	0.86	3.87	0.99
40	ให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราทางวิชาการเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.27	0.53	4.15	0.81

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหาร ที่ปรึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
41	ให้ครูได้สับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อเปิดโอกาสเรียนรู้งานอย่างกว้างขวาง	4.04	0.67	4.14	0.98
42	ให้มีการแลกเปลี่ยนการสอนทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มโรงเรียน	3.71	0.81	3.87	1.07
43	ให้มียุทธวิธีปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา	4.51	0.50	4.59	0.67
44	ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุเพิ่มขึ้น	4.47	0.53	4.53	0.62
45	ให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสอนสาธิตวิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน	4.27	0.71	4.39	0.73
46	ให้ครูได้เป็นสมาชิกของสมาคมหรือสถาบันที่ส่งเสริมวิชาชีพครู	4.07	0.66	4.22	0.76
47	ให้ครูเป็นสมาชิกวารสารหรือหนังสือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.16	0.54	4.09	0.86
48	ให้หมวดวิชาจัดทำจดหมายข่าววารสารหรือจุลสาร เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้แก่ครูโดยเฉพาะ	4.02	0.65	4.09	0.84
49	ให้โรงเรียนมีจดหมายข่าววารสารหรือจุลสาร เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียน	4.27	0.49	4.24	0.74

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความต้องการ	ผู้บริหาร ศึกษาศึกษา		ครูประจำการ	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
50	ให้มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้า ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน	4.38	0.53	4.02	0.70
51	ให้โรงเรียนจัดสรรเงินทุนสำรองเพื่อครูให้ ยืมทดลองใช้ในการวิจัยหรือเขียนการา	4.02	0.72	4.28	0.82
52	ให้โรงเรียนพิจารณาความดี ความชอบแก่ ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ	4.55	0.60	4.58	0.62
53	ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ	4.47	0.50	4.57	0.64
54	ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีด้วย	4.62	0.49	4.67	0.58

จากตาราง 4 แสดงว่าความถี่ของการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารส่วนมากอยู่ในระดับมาก (3.51 – 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความถี่ของการในระดับมากที่สุด ในข้อ 9 จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ข้อ 54 ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย ข้อ 1 มีคำแนะนำ ซึ่งแจ้งรายละเอียดเมื่อมอบงานใหม่ ข้อ 52 ให้โรงเรียนพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ ข้อ 21 ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครู อาจารย์ภายในโรงเรียน และข้อ 43 ให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา

สำหรับครูประจำการแสดงว่ามีความถี่ของการในระดับมากที่สุด ในข้อ 54 ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย ข้อ 9 จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ข้อ 26 จัดให้ครูมีโอกาสไปปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่างในระดับต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ข้อ 43 ให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา ข้อ 52 ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ ข้อ 53 ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ข้อ 20 ให้มีห้องสมุด เพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน ข้อ 21 ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายในโรงเรียน ข้อ 44 ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุเพิ่มขึ้น และข้อ 7 ให้มีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ส่วนข้ออื่น ๆ ครูประจำการมีความถี่ของการอยู่ในระดับมาก

(3.51 – 4.50)

ตาราง 5 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา
แยกตามอายุราชการ

ประสบการณ์	N	$\bar{X}$	SD
อายุราชการเกิน 20 ปีขึ้นไป	18	219.28	14.49
อายุราชการ 11 - 20 ปี	20	222.45	13.82
อายุราชการ 1 - 10 ปี	17	234.76	17.58

จากตาราง 5 แสดงว่าเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการของกลุ่มตัวอย่างจากสูงไปต่ำได้คือ กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X} = 234.76$) รองลงไปเป็นกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี ($\bar{X} = 222.45$) และกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 219.28$)

ตาราง 6 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของครูประจำการ
แยกตามอายุราชการ

ประสบการณ์	N	$\bar{X}$	SD
อายุราชการเกิน 20 ปีขึ้นไป	24	222.79	27.52
อายุราชการ 11 – 20 ปี	20	226.25	25.29
อายุราชการ 1 – 10 ปี	159	230.58	22.80

จากตาราง 6 แสดงว่า เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความต้องการของกลุ่มตัวอย่างจากสูงไปต่ำได้ คือ กลุ่มครูประจำการที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X} = 234.76$) รองลงไปเป็นกลุ่มครูประจำการที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี ($\bar{X} = 226.25$) และกลุ่มครูประจำการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 222.79$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ระหว่าง
ผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการ

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
ผู้บริหารการศึกษา	55	225.218	16.376	1.18
ครูประจำการ	203	229.236	23.668	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในกลุ่มผู้บริหารที่มีช่วงอายุราชการแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2337.819	2	1168.909	5.005 *
ภายในกลุ่ม	12143.609	52	233.531	
รวม	14481.428	54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $F_{.05}(2,52) = 3.15$

จากการตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารที่มีช่วงอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อหาว่ามีความต้องการแตกต่างกัน ใช้วิธี s - method ปรากฏผลตามตารางที่ 9

ตาราง 9 ทดสอบความแตกต่าง องค์าเฉลี่ยความต้องการของผู้บริหารที่มีช่วงอายุราชการแตกต่างกัน

ช่วงอายุราชการ กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}_1$ 219.278	$\bar{X}_2$ 22.450	$\bar{X}_3$ 234.765
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	—	0.629	3.042 *
11 – 20 ปี			2.480
1 – 10 ปี			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $\sqrt{(K-1)F .05} = 2.509$

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี กับที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี กับผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี และผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปีกับผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ
ของครูประจำการจาแนกตามช่วงอายุราชการ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1461.213	2	732.106	1.311
ภายในกลุ่ม	111685.422	200	558.427	
รวม	110149.635	202		

จากตาราง 10 พบว่า ครูประจำการที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความต้องการอื่นในการพัฒนาบุคลากรประจำการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ที่รวบรวมและจัดกลุ่มแล้วดังนี้

1. ควรให้มีการอบรมครูประจำการอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคน
2. ต้องการให้มีการอบรมจริยธรรม สม่ำเสมอ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
3. ต้องการให้จัดห้องพิเศษให้ถามความจำเป็น เช่น ห้องแนะแนว
ห้องพยาบาล ห้องโสตทัศนศึกษา
4. ต้องการให้ผู้บริหารให้กำลังใจ และสร้างขวัญ
5. ต้องการพัฒนาคณะกรรมการของครู ให้ครูมีวิญญานของครูอย่างแท้จริง
6. ต้องการให้มีการอบรมพิเศษ ได้แก่ ความรู้ทางกฎหมาย มารยาทในการเข้าสังคม การเข้าถึงชุมชน

7. ต้องการให้ผู้บริหารหาวิธีให้ครูทำงานระบบกลุ่มให้มากขึ้น เพราะจะเป็นการพัฒนาการทำงานไปในตัวด้วย
8. ต้องการให้ผู้บริหารมีมาตรการในการควบคุมการทำงานของครู
9. ต้องการมีเครื่องมือที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ

ภาพการทำงานของครู

10. ต้องการให้มีคณะกรรมการประเมินผลงานของครู
11. ต้องการให้มีการแนะนำก่อนทุกครั้ง เมื่อจะมอบงานพิเศษให้
12. ต้องการให้มีการอบรมก่อน การปฏิบัติงาน
13. ให้โรงเรียนจัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ
14. ต้องการให้ศึกษานิเทศก์เช็คแนะนำการสอน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
15. ต้องการให้สาธิตการสอนที่ประสบผลสำเร็จ
16. ต้องการให้ตั้งศูนย์เทคโนโลยี หรือโสตทัศนูปกรณ์
17. ต้องการให้มีการประสานงาน ทั้งด้านวิชาการ และการบริหารระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ครั้งนี้ สรุปขั้นตอนของการศึกษา และผลของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ระหว่างผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการ

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำการ และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2526 จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 82.52 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ถือ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา

(Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกานวณค่าสถิติต่าง ๆ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบ

Statistical Package for The Social Science (SPSS)

2. เกณฑ์ประมาณค่า ใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นของ จอห์น คัมบลิว เบสท์ (John W. Best) ประเมินความคิดเห็นของความต้องการของผู้กรอกแบบสอบถาม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารและของครูประจำการ โดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอายุ 3 กลุ่ม ใช้ F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่โดยวิธี S-Method ของ Scheffe

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของผู้บริหาร โรงเรียน และครูประจำการ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า

1.1 ผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าผู้บริหารมีความต้องการมากที่สุด คือ จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง, ให้มีการนำผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย, จัดแจ้งรายละเอียดเมื่อมอบงานใหม่, ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ, ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายในโรงเรียน และให้มีมือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา

1.2 ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก และพบว่ามีความต้องการมากที่สุดในเรื่องต่อไปนี้คือ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย, จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง, จัดให้ครูมีโอกาสไปปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่างในระดับต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่น, ให้มีมือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา, ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ, ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ, ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน, ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายในโรงเรียน, ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุ และให้มีการอบรมครูอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ครูประจำการ ระหว่างผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ระหว่างผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการ ปรากฏว่า ผู้บริหารการศึกษา กับครูประจำการมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีมากกว่าและแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความต้องการของกลุ่มอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของกลุ่มผู้บริหารการศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่าความต้องการที่อยู่ในระดับมากที่สุดของผู้บริหารจะเป็นในด้าน การฝึกอบรม การติดตามและประเมินผล แนะนำชี้แจงรายละเอียดเมื่อมอบงานใหม่ ให้ความสำคัญความชอบเป็นพิเศษแก่ครูที่คิดค้น หรือประดิษฐ์สิ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครู และให้มีคู่มือ

ปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา
ต้องการให้จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงขึ้น สอดคล้องกับ ชุม กาญจนประกร (ชุม กาญจนประกร
2517 : 386) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า จะจัดการศึกษา
อบรมอย่างไร จึงจะสามารถได้ผลการศึกษาอบรมอันยอดเยี่ยมที่สุดต่อการปฏิบัติ

2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของ
กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีความต้องการ
ในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีประสบการณ์น้อยกว่า
ขาดความมั่นใจในประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ และอีกประการหนึ่งอาจจะเป็นเพราะ
กลุ่มนี้หนุ่ม มีความมุ่งหวังจะก้าวหน้าสูง และคาดหวังที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
สูง จึงต้องการ จะให้มีการพัฒนาบุคลากรมากกว่า

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี กับผู้บริหาร
การศึกษาที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี และผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการ 11-
20 ปี และผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการ
การทำงานใกล้เคียงกันจึงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของกลุ่ม ครูประจำ
การโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ พอสรุปได้ว่า

3.1 การจัดการทางวิชาการ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่างานใน
หน้าที่ของครูประจำการนั้นคือการให้การศึกษาและการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตตาม
ความต้องการของสังคม การที่จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ครูประจำการจะ
ต้องมีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ซึ่งการจัดการทางวิชาการนั้นมีทั้งการ
ฝึกอบรม การดูงาน การจัดบริการทางวิชาการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
เสน่ห์ ระหว่างบ้าน (เสน่ห์ ระหว่างบ้าน 2522 : 53-54) ที่พบว่า ครูมีความต้อง
การที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในวิชาที่สอน

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ใน การปฏิบัติราชการนั้น ทุกคนต้องการความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม จากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหากได้มีการประเมินผลงานอย่างมีระบบแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่างานของ บุคคลใดมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูประจำการ ตลอดจนจะได้นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนแล้วพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาการ ถ้าหากการประเมิน ผลงานแล้ว จะไม่มีเครื่องชี้วัดความสำเร็จของงานว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ จากความคิดเห็นของครูประจำการที่ต้องการให้สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น นับว่าเป็นความคิดเห็นที่น่าสนใจและตรงกับสภาพของการบริหารงาน ในปัจจุบันอยู่ไม่น้อย หากผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาวางแผนหรือปรับปรุงแก้ไข ก็จะทำให้งานการศึกษาเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ เมื่อเปรียบเทียบ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา กับกลุ่มครูประจำการแล้ว ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะว่าคุณสมบัติผู้บริหารการศึกษา กับกลุ่มครูประจำการ เห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรครูประจำการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และเป็นการยกระดับ ความรู้ทางวิชาการ ของตนเองให้สูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการมีความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก มีการคิดค้นหาหลักการ กฎเกณฑ์ และเทคนิค ใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ นอกจากนั้นอาจเป็นเพราะหลักสูตรการศึกษาที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่เสมอ

5. ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูประจำการ ที่เป็นประโยชน์และมีผลต่อประสิทธิภาพของงานมีหลายประการ

ที่น่ารับไว้พิจารณาในการบริหารการศึกษาอย่างยิ่งก็คือแก่ ความต้องการที่จะให้ผู้บริหารให้กำลังใจสร้างขวัญแก่ครู, ให้ผู้บริหารหาวิธีให้ครูทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น และให้มีการประสานงานทั้งด้านวิชาการและการบริหารระหว่างสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทุกระดับ ตั้งแต่ประถมศึกษามาจนถึงมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานศึกษาธิการ เขต และกรมสามัญศึกษา ควรจะวางแผนการนิเทศการศึกษา ให้มีการนิเทศการศึกษาคือต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีแผนการฝึกอบรมครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษาเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบันนี้

ปัจจุบันกำลังศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนมัธยมที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้การนิเทศการศึกษาไม่ทั่วถึงในจังหวัดหนึ่ง ๆ ควรจะมีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์มีน้อยเพราะขาดงบประมาณ ก็สมควรที่จะพิจารณาปรับปรุงองค์กรของศึกษานิเทศก์และปรับปรุงโครงสร้างของศึกษานิเทศก์ใหม่ เพื่อให้งานนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบันนี้

2. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตครู เช่นวิทยาลัยครู วิทยาลัยพลศึกษา มหาวิทยาลัย ควรมีการประสานงานกันในการกำหนดนโยบาย การวางแผนเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่บุคลากรที่จะออกไปเป็นครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชา ควรจะสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแนวทางการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างยิ่ง

อีกประการหนึ่งการผลิตครูควร จะเน้นด้านคุณภาพ และปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูประกอบกันไปด้วย

3. หน่วยงานกับสังกัดควรจะมีมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการแก่ครู และนักเรียน เช่น ห้องสมุด โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร

โรงเรียน เพราะสิ่งเหล่านี้ถ้ามีเพียงพอก็จะช่วยสนับสนุนงานวิชาการ ทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรครูประจำการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ การบริหาร แพร่พิทยา 2516, 466 หน้า
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน องค์ประกอบบางประการที่มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ม.ป.ป. 172 หน้า
- _____ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา
ศึกษา เอร่าวัฒการพิมพ์ 2520, 130 หน้า
- คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา : การศึกษา
เพื่อชีวิตและสังคม สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย : 2518, 294 หน้า
- ชุบ กาญจนประกร "การประสานงานฝึกอบรม" พัฒนาและการบริหารงานฝึกอบรม
เอกสาร สัมมนา หมายเลข 18 หน้า 386 สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒน
พัฒนบริหารศาสตร์ โรงพิมพ์คุรุสภา 2517
- บุญหัน เภาเจริญ ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เชียงรายและพะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้บริการของ
วิทยาลัยครูเชียงรายแก่ครูประจำการ ปริญญาพันธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 115 หน้า อัดสำเนา
- ประยูร ศรีประสาธน์ "วิเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครูใน
ประเทศไทย" วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ 2 : 19 กันยายน 2525
- ภาณุวัฒน์ วิภาตกลัศ "การพัฒนาประเทศในด้านการศึกษาประชากร" การ
พัฒนาประเทศ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522 หน้า 396
- ภิญโญ สาร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า
- ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2
วัฒนาพานิช 2524, 286 หน้า
- วุฒิชัย จานงค์ "การฝึกอบรมข้าราชการ" วารสารข้าราชการ 6 : 48,
มิถุนายน 2522

ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง กองแผนงาน สรุปผลงานของ
กระทรวงศึกษาธิการ (ตุลาคม 2521 - พฤษภาคม 2522) โรงพิมพ์จุฬารัตน
 2522, 106 หน้า

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2523, 380 หน้า
 สมศักดิ์ ศรีมานิชกุล การมัธยมศึกษา สำนักพิมพ์โอเคียนส์ 2524, 285 หน้า
 สมาน รังสิโยภักดิ์ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์
 อักษรสารการพิมพ์ 2520, 90 หน้า

เสนห์ ระหว่างบ้าน สภาพการปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การ
ศึกษาระหว่างประชากรแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปริญญา
 นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 117 หน้า
 อิศราเนา

สามัญศึกษา, กรม "ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520"
ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา หน้า 278 - 291 หน่วยศึกษานิเทศก์
 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2520

_____ เอกสารอ่านประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน รุ่นที่ 18
 พ.ศ. 2524 อัมรินทร์การพิมพ์ 2524, 188 หน้า

สามัญศึกษา, กรม หน่วยศึกษานิเทศก์ รายงานการวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศการ
ศึกษารายงานผลการวิจัยในการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด
และภาคทั่วประเทศ 10 - 16 พฤษภาคม 2515 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรม
 สามัญศึกษา 2515, 47 หน้า

สุธีระ ทานทวนิช "การบริหารงานบุคคล" ในการบริหารโรงเรียนและการ
นิเทศการศึกษา หน้า 54 - 55 โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเบติศึกษา 2524

สุนทร สุนันท์ชัย คู่มือครูใหญ่ประถมศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, 225 หน้า

สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม "การประหยัดในการบริหารงานบุคคล" วารสาร
ข้าราชการ 1 : 27 - 28 มกราคม 2524

อรุณ รักธรรม "แรงจูง - แรงคังในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ"
วารสารชาววิชาการ 11 : 6 - 7 พฤศจิกายน 2520

Beach, Dale S. Personnel The Management of People at work.
 New York, Macmillian Publishing Co., Inc. 1975. 881 p.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York, Macmillian Publishing Co., Inc. 1976. 526 p.

Chamberlin, Leo M. and Leslis W. Kindred. W. The Teacher and School Organization. Englewood Cliffs, New jersey, Prentice-Hall, Inc. 1966. 489 p.

Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation of Select Method of In-Service Education," Dissertation Abstracts. (University Micro Films) (31) 6 2767 - a December, 1970

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 4th ed., New Youk, McGraw-Hill, 1976. 529 p.

Good, Thomas L. Brince J. Diddle and Jere E. Brophy. "The Effects of Teaching . An Optimistic Note," The Elementary School Journal. 6 366, March, 1976.

Harrison, Marilyn. "Class Achievement and the Background and behavior of Teaching," The Elemantary School Journal. 1 64, September, 1976.

Johnstore, D.J. Teacher In-Service Educaton. New York, Progaman Press, 1971. 212 p.

Mehrens, William A. Measurement and Evaluation in Educational and Psychology. 2nd ed., New York, Holt Rinehart and Winston Winston., 1978. 743 p.

Peter, Laurence J. Prescriptive Teaching. New York, McGraw-Hill, Inc., 1965. 246 p.

Pirest, Edward A. Student Teaching Practice in Primary Teacher Training Institutions in Asia, Bangkok, Unesco Regional Office for Education in Asia, 1967. 148 p.

Spear, Harold. Improving the Supervision of Instruction New York, Prentice-Hall Inc. 1955. 478 p.

Warren, Feinberg Narvin. Analysis of guideline for In-Service Teacher Education Practice in Selected School Grade 5 - 9
Dissertation Abstracts. (35) 6 3562 - A, December, 1974.

ពាក្យសួរ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความมุ่งหวังของท่านที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามท่านต้องการหรือมุ่งหวังให้มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วจึงกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีคำแนะนำชี้แจงรายละเอียดเมื่อมอบหมายงานใหม่					
2	ให้จัดครูเก่าเป็นที่เลี้ยงแนะนำการทำงาน แก่ครู หรืออาจารย์ที่บรรจุใหม่					
3	ให้ครูหรืออาจารย์มีส่วนร่วมในการนิเทศนักเรียนใหม่					
4	ให้มีการนิเทศจากศึกษานิเทศกรรรมสามัญศึกษา					
5	ให้มีการนิเทศ โดยผู้บริหารภายในโรงเรียนของตน					
6	ให้มีการนิเทศจากผู้บริหารภายนอกโรงเรียน					
7	ให้มีการฝึกอบรมครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ให้โรงเรียนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูเข้าประชุมอบรมหรือสัมมนา					
9	จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง					
10	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับการใช้โลตทัศน์อุปกรณ์แก่ครู					
11	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร					
12	ให้มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน					
13	ให้จัดการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย					
14	ให้มีการจัดการฝึกอบรมในวันหยุดหรือปิดภาคเรียน					
15	ให้มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่างครูในโรงเรียนด้วยกัน					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ให้จัดการสัมมนา'ร่วมกับครู ในโรงเรียนอื่น หรือครูใน กลุ่มโรงเรียน					
17	ให้มีการจัดสัมมนา'ปัญหาการ ทำงานนอกเหนือจากการสอน					
18	ให้มีการจัดสัมมนา'ปัญหา การสอนอยู่เสมอเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ดีขึ้น					
19	ให้ครูที่เข้ารับการอบรม หรือสัมมนา'ถ่ายทอด หรือ เผยแพร่ความรู้แก่ครูอื่น ที่ไม่ได้รับการอบรมหรือ สัมมนา					
20	ให้มีห้องสมุดเพื่อบริการ ด้านวิชาการแก่ครูภายใน โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน					
21	ให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ใน การเผยแพร่ข่าวสารใหม่ๆ แก่ครูอาจารย์ภายใน โรงเรียน					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	ส่งเสริมครูให้ศึกษาต่อ ภายในประเทศโดยได้รับทุน ศึกษาต่อภายนอกเวลา					
23	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ภายในประเทศภาคนอกเวลา					
24	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ภายนอกประเทศโดยได้ รับทุนการศึกษา					
25	จัดบริการแนะแนวการ ศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ใน การสอบคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อทั้งภายในและภายนอก ประเทศ					
26	จัดให้ครูมีโอกาสไปดูงาน ในโรงเรียนตัวอย่างในระดับ ต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่น					
27	ให้มีการส่งเสริมให้ครูไป ดูงานในหน่วยงานอื่นที่มี สถานบันการศึกษา					
28	ให้มีการจัดสำรวจชุมชนเพื่อ ศึกษาความเป็นอยู่ในเขต รับผิดชอบของโรงเรียน					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ให้มีการจัดไปทำงานในต่างประเทศ					
30	เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำและเสนอแนะทางวิชาการแก่ครูเป็นประจำและสม่ำเสมอ					
31	ให้มีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน					
32	ให้มีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของจังหวัดและกรม					
33	ให้ครูได้ประชุมปรึกษารื้อฟื้นกันในหมวดวิชาที่ตนรับผิดชอบ					
34	ให้ครูได้ประชุมปรึกษารื้อฟื้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งโรงเรียน					
35	ให้มีการส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนและมีการติ - ชมการสอนซึ่งกันและกัน					

ข้อ ขอ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	ให้ครูที่มีความรู้ความสามารถ ภายในโรงเรียนเดียวกัน เป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อครูด้วยกัน					
37	การจัดระบบโรงเรียนให้ เป็นที่พึงพอใจแก่ครู					
38	ให้สมัครเป็นพี่เลี้ยงเพื่อ ช่วยเหลือครู เป็นกรณีพิเศษ เมื่อเริ่มทำงาน					
39	ให้สมัครให้ความสนใจเป็น พิเศษแก่ครูที่มีความไม่ สมบูรณ์ทางร่างกายและ จิตใจ					
40	ให้ครูได้เขียนบทความหรือ ตารางทางวิชาการเพื่อ ประโยชน์ต่อการเรียน การสอน					
41	ให้ครูได้สับเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานเพื่อโอกาส เรียนรู้งานอย่าง กว้างขวาง					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42	ให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอน ทั้งภายในกลุ่มและระหว่าง กลุ่มโรงเรียน					
43	ให้ครูมีอู่ปฏิบัติงานของครู ทุกแขนงวิชา					
44	ให้โรงเรียนจัดบริการโ สภักดิ์สนาวัดเพิ่มขึ้น					
45	ให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในการสอนสาธิตวิธีสอน แบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบ แบบอย่างแก่ครูภายใน โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน					
46	ให้ครูได้เป็นสมาชิกของ สมาคมหรือสมาคมหรือสถาบัน ที่ส่งเสริมวิชาชีพครู					
47	ให้ครูเป็นสมาชิกวารสาร หรือหนังสือต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
48	ให้หมวดวิชาจัดทำจดหมาย ข่าว วารสาร หรือจุลสาร เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและ ความรู้แก่ครูโดยเฉพาะ					

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	ให้โรงเรียนมีจดหมาย ขาววารสาร หรือจดสาร เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียน					
50	ให้มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
51	ให้โรงเรียนจัดสรรเงินทุนสำรองเพื่อครูได้ยืมทดลองใช้ในการวิจัยหรือเขียนตำรา					
52	ให้โรงเรียนพิจารณาความคิดความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ					
53	ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ					
54	ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียน					

ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสอนอย่างแท้จริงและใช้เป็น เกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีย					

ความต้องการอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรประจำการ (โปรดตอบเป็นข้อ ๆ
ตามลำดับความต้องการของท่าน