



สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

กฤติพงษ์ โภคาพานิช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤติพงษ์ โภคาพานิช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CONDITIONS, PROBLEMS AND GUIDELINES FOR TEACHER
DEVELOPMENT IN SCHOOLS UNDER MUKDAHAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY
KRITTIPONG POKAPANICH

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กฤติพงษ์ โกคาพานิช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมณา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วิวัฒน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เขาวลัักษณ์ สุตตะโคตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรัมย์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยบุญธรรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้ วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่กรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้ คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่ได้เสียสละเวลา ในการให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาเป็นอย่างดี

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอบขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 18 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือมาโดยตลอดจนสำเร็จ

คุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านและโดยเฉพาะกำลังใจจากครอบครัวที่คอยให้การ สนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

กฤติพงศ์ โภคาพานิช

ชื่อเรื่อง	สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร
ผู้วิจัย	กฤติพงศ์ โภคาพานิช
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหารตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอน และขนาดของสถานศึกษาและ 3) แนวทางการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนาครู จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การทดสอบที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (Intendant Samples) และการทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ผลของการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรที่สําคัญมีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสําคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่าง การวิจัยการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศ

คําสําคัญ : ปัญหาและแนวทาง การพัฒนาคู

TITLE	Conditions, Problems and Guidelines for Teacher Development in Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Krittipong Pokapanich
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine current conditions and problems regarding teacher development in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, 2) compare current conditions and problems regarding teacher development in schools as perceived by school administrators and teachers, classified by position, level of education programs, and school sizes, and 3) establish the guidelines for teacher development. The sample group consisted of 346 participants, including 100 school administrators and 246 teachers, selected through stratified random sampling. A total of ten experts was recruited through purposive sampling to validate the developed guidelines. The research instrument was a set of 5-level rating scale questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, content analysis, t-test for Independent Samples, and One-Way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The current conditions and problems regarding teacher development in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office as a whole were at a high level.

2. The comparison results of current conditions and problems regarding teacher development in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office revealed that:

2.1 The current conditions regarding teacher development, classified by position, as a whole were not different. In terms of problems, there were different at the .05 level of statistical significance.

2.2 The current conditions and problems regarding teacher development classified by level of education programs as a whole were not different.

2.3 The current conditions and problems regarding teacher development classified by school sizes as a whole and individual aspects were different at the .01 level of statistical significance.

3. The guidelines for teacher development in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office should address the following key aspects: Student-Centered Learning and Teaching Management- teacher and student participation, and utilizing approaches for learner development; Classroom Research covering the research process, innovation construction, and drafting research proposals, conducting research, constructing research instruments and data collection, data analysis and classroom research report writing; Learning Evaluation and Measurement consisting of evaluation and measurement; and Application of Media and Educational Technology consisting of promoting and developing knowledge and abilities in using media and educational technology, and supervision.

Keywords : Problems and Guidelines ,Teacher Development

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	15
ตอนที่ 2 นโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ.....	48
ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	60
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
3 วิจัยดำเนินการวิจัย.....	79
ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครู.....	79
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครู.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	91
ขั้นตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ชั้นตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร.....	120
5 สรุปรูป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	131
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	131
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย.....	132
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	134
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
อภิปรายผลการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	143
บรรณานุกรม.....	145
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	157
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	163
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	179
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	185
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	189
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญหาแนวทางการพัฒนา	193
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	197
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา	209
ประวัติย่อของผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1	สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	28
2	การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเจตนาธรรมและนโยบายการบริหาร ราชการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติกับยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณ.....	54
3	ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทยที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13.....	57
4	จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	68
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561.....	80
6	การนัดหมาย วันเวลา สถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	88
7	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบันและปัญหา การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน	93
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ ปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ.....	94
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ ปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน.....	96
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ ปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ ปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	99
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ ปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ.....	101
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหาการ พัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	102
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา การพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน.....	104
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา การพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	105
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา การพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	107
18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา การพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ.....	108
19	ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน.....	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต.....	112
21 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต จำแนกตามขนาด สถานศึกษา.....	114
22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน.....	115
23 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	117
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน.....	118
25 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนพัฒนาครู.....	120
26 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพุกเขต โดยรวมและรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนพัฒนาครู.....	121
27 สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกเขต โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	181
28 สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพุกเขต โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร.....	187
30 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา การพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร.....	188
31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งหน้าที่ t-test Independent Samples.....	199
32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดโรงเรียน F-test ANOVA	202
33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของขนาดโรงเรียน.....	203

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	211
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	211
4 สัมภาษณ์ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2	212
5 สัมภาษณ์ นายภูวดล พลอยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	212
6 สัมภาษณ์ นายอภิวิชญ์ บำรุง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	213
7 สัมภาษณ์ นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร	213
8 สัมภาษณ์ นายธนวรรณ หาญประสพ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้าน หนองหญ้าไชย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	214
9 สัมภาษณ์ นางศศิธร ศรีโยธี ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	214
10 สัมภาษณ์ ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	215
11 สัมภาษณ์ นายเสถียร ถิ่นมุกดา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	215

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในหมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมาย และหลักการ มาตรา 9(4) กล่าวไว้ว่า หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่าด้วยการให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำ หน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2553, หน้า 15)

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพ รักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโลกภายนอกและ ปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 47) การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยครูที่มีความรู้ ความสามารถอันจะเกื้อกูล ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพิ่มเติม

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มตามศักยภาพของครู

จากการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น พบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยจะเห็นได้จากข้อเสนอการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาแต่ขาดปัจจัยและระบบการส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ ระบบประเมินสมรรถนะครูยังไม่ชัดเจน รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูหลายแห่งยังใช้วิธีเดิม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 32-33) ได้ให้ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการในการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูยังขาดระบบการพัฒนาครูที่ดี ครูยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัย เชิงนวัตกรรมและแนวปฏิบัติด้านการเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพในด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ ไม่ตรงกับความต้องการของครู ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้หลักสูตรการอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นการแยกกันอบรมที่ละส่วนไม่เป็นองค์รวม โดยวิทยากรต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติ วิทยากรขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควรและผลจากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2556, หน้า 3) พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู คือ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนในการพัฒนาภาพรวม มีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพได้ การดำเนินงานซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงไม่มีระบบการบริหารจัดการ นิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่

ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นคว้าหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง และ 4) วิธีการและสาระการพัฒนาครู ใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ / ทฤษฎีมากกว่าลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาสาระการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 1) เมื่อเป็นเช่นนี้ครูในอนาคตจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีแนวทางการประเมินผู้เรียนที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูในปัจจุบันยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณภาพขึ้นตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความคาดหวังกับครูควรจะได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบวิชาชีพครู ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 8)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการสรรหาการแก้ปัญหาครูผู้สอนขาดแคลนให้เหมาะสมและเพียงพอ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ พัฒนาจิตสำนึกอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ มีความก้าวหน้ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในอาชีพ ในปัจจุบันโครงสร้างขอบข่ายการบริหารโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป และเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะงานของโรงเรียนทุกด้านจะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดีขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน โรงเรียน

ที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งเดิมส่วนหนึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนหนึ่งสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เมื่อยุบรวมเป็นหน่วยงานเดียวกันย่อมมีปัญหาด้านการบริหารงานและบริหารบุคคลแน่นอน อาจมากบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไป โดยเฉพาะนโยบายช่วงการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง รัฐบาลมีนโยบายเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนไปยังองค์กรส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2562, หน้า 3)

การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาศึกษาวิจัยครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาและสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในบทบาทของหน่วยงานดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้น สถานศึกษาในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่

สำคัญ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 28-30)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาครูอันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอน และขนาดสถานศึกษา
3. แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีอะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูที่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอน และ ขนาดของสถานศึกษา
3. แนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

3. ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นพื้นฐานสำหรับผู้เกี่ยวข้องกับการเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ในโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู เช่น เดชา การรัมย์, (2551); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2551); อรุณ รัชธรรม, (2552); พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2553); สุรศักดิ์ ปาเฮ, (2553); วิโรจน์ สารรัตน์, (2554); จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555); พิเชิต ฤทธิ์จรรยา, (2555); วสันต์ ปานทอง, (2556); บุญนาค ทับทิมไทย, (2557); สุรศักดิ์ ยุทธนาอนุกุล, (2558); วาสนา มะณีเรือง, (2559); วรรณกร ศิริพละ, (2559); พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, (2560); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561); ไพศาล ศรีสมสุข, (2563); Wentling, (1992); Wills, (1993); Daft, (1994); Dubrin (1998); Kozloski, (2006); Chang, Chin and Hsu, (2008); Picciano, (2011) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู มีองค์ประกอบการพัฒนาครู 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 จำนวนเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 283 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,938 คน รวมทั้งสิ้น 3,221 คน จาก 283 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คนจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ระดับของการเปิดสอน จำแนกเป็น

3.1.2.1 ประถมศึกษา

3.1.2.1 ขยายโอกาส

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น เดชา การรัมย์, (2551); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2551); อรุณ รักธรรม, (2552); พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2553); สุรศักดิ์ ปาเฮ, (2553); วิโรจน์ สารรัตน์, (2554); จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555); พิเชิต ฤทธิ์จรรยา, (2555); วสันต์ ปานทอง, (2556); บุญนาค ทับทิมไทย, (2557); สุรศักดิ์ ยุทธนาบุญ, (2558); วาสนา มะณีเรือง, (2559); วรณกร ศิริพล, (2559); พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, (2560); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561); ไพศาล ศรีสมสุข, (2563);

Wentling, (1992); Wills, (1993); Daft, (1994); Dubrin (1998); Kozloski, (2006); Chang, Chin and Hsu, (2008); Picciano, (2011) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
- 3.2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 3.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 3.2.5 ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัย ดำเนินวิจัยระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2563 เป็นระยะเวลา 2 ปี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น เดชา การรัมย์, (2551); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2551); อรุณ รัชธรรม, (2552); พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2553); สุรงค์ดี ปาเฮ, (2553); วิโรจน์ สารรัตน์, (2554); จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555); พิเชิต ฤทธิ์จรรยา, (2555); วสันต์ ปานทอง, (2556); บุญนาค ทับทิมไทย, (2557); สุรงค์ดี ยุทธนาอนุกุล, (2558); วาสนา มะณีเรือง, (2559); วรรณกร ศิริพละ, (2559); พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, (2560); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2561); ไพศาล ศรีสมสุข, (2563); Wentling, (1992); Wills, (1993); Daft, (1994); Dubrin (1998); Kozloski, (2006); Chang, Chin and Hsu, (2008); Picciano, (2011) มีองค์ประกอบการพัฒนาครู 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัย ได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ตามความต้องการพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนที่เพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์รอบด้านทั้งเก่ง ดี มีสุข มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียนมีการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมกับการเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ผลเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน

1.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้มีการสร้างแบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนมีกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการนำผลการจัดการวิจัยในชั้นเรียนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษามีการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประจำทุกปีหรือทุกภาคเรียนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับปัญหาของนักเรียน

1.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนโครงการด้านการวัดผลและประเมินผลทุกปีในสถานศึกษาเป็นผู้นำ ในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีการจัดทำระบบเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินอย่างเป็นปัจจุบันมีส่วนร่วมในการวางแผน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ บุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการและรูปแบบการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมอยู่เสมอให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผล เพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน นำผลจากการประเมินใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแต่ละระยะมีการ

ส่งเสริมการศึกษาดำเนินการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงเข้ารับ
การอบรมการวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้กระบวนที่
บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
มีการสร้างระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีทางการศึกษามีมีการจัดกระทำข้อมูล
เพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและ
เทคโนโลยีทางการศึกษามีใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการตัดสินใจ มีการใช้สื่อ
และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียน
การสอนมีการติดตามและประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการ
สร้างเครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย
ในการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ หมายถึง กระบวนที่
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมอยู่เป็นประจำทุกปีมีการเชิญวิทยากร
มาให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน มีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการ
ฝึกอบรม และมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลกรด้านการฝึกอบรม สัมมนาการศึกษาต่อ

2. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่เป็นอยู่ใน
ปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. ปัญหาการพัฒนาครู หมายถึง อุปสรรค หรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับ
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4. การรับรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนมีส่วนรู้เห็นหรือสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียน
ที่ตนปฏิบัติหน้าที่โดยการประมาณค่าพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นระดับ คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

5. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่และความ
รับผิดชอบในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้รักษาราชการตำแหน่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2561

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2561

6. ระดับของการเปิดสอน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็น

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหารมีการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหลักแต่ อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาหรือจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหารที่เปิดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนนักเรียนใน สถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 จำแนกเป็น

7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

7.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน

7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง หน่วยงาน ที่ให้บริการและจัดการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งกำกับดูแลด้วยกระทรวงศึกษาธิการ

9. แนวทางการพัฒนาครู หมายถึง การเสนอความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ ให้แนวทางการพัฒนาการครูโดยนำด้านสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า

ค่าเฉลี่ยรวมมาร่างแนวทางพัฒนาครูและนำด้านปัญหาการพัฒนาครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า
ค่าเฉลี่ยรวมมาร่างแนวทางพัฒนาครู เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ
จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อเสนอเป็นแนวทางพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ ตำรา วารสาร งานวิจัยและแหล่งข้อมูล จากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ตอนที่ 2 นโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการ เพราะในสภาวะปัจจุบันองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขัน หากองค์กรใดมีขีดความสามารถในการกำหนดสิ่งแวดล้อม หรือสามารถวิเคราะห์และคาดคะเนผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างแม่นยำและสามารถปรับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม องค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์สูงสุด โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู ไว้ เช่น สุริยามนตรีภักดี (2550, หน้า 72) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาและในส่วนของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูและการเตรียมครูเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะว่าครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต ประโยชน์ที่เกิดต่อครู เช่น พัฒนาคุณภาพและวิธีการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลา การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและการพัฒนาครูยังช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอีกด้วย

ในส่วนของวิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 127) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีกระบวนการ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของครูเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดและอัมมาร สยามวาลา (2553, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านประสบการณ์และด้านวิชาการตลอดและยังเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้นักเรียนได้รับความรู้ คุณธรรมอันเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองพร้อมทั้งนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และอารยธรรม ราชพัฒน์ (2554, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและเทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย ดังนั้นครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการเรียนการสอน และทัศนคติให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนตลอดจนเจตคติที่ดีของครูให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกโลกาภิวัตน์ บุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการอันเป็นกลไกสำคัญของรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูและวิชาชีพครู ตั้งแต่มาตรา 52-57 (ตั้งคำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้สรุปการพัฒนาครูที่ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. ให้มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา
5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะสังคมและวิชาชีพ
6. ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนางานของครูไว้ดังนี้ งานครูเป็นวิชาชีพที่ได้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม ขณะเดียวกันก็ต้องก้าวหน้าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรที่หยุดนิ่งตายตัวแต่ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตบุคลากรออกสู่สังคม งานครูเกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาสติปัญญาและความสามารถที่หากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ครูต้องอาศัย ความรอบรู้เฉพาะด้านมีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอนและการดำเนินการ อย่างเป็นกระบวนการครบวงจรนอกจากนี้ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้น วิธีการสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสนองตอบต่อผู้เรียนแต่ละคน จึงจำเป็นต้องคิดค้นและพัฒนา รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป

สำหรับในส่วนของพิไลวรรณ อินทรรักษา (2560, หน้า 58) กล่าวถึง การพัฒนาครูเพื่อช่วยให้ครูมีทัศนคติในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้ และทักษะของครู ช่วยให้ครูรู้ถึงนโยบายโรงเรียน ช่วยให้กิจการของโรงเรียนดีขึ้น และยังเป็นเครื่องมือช่วย พัฒนาโรงเรียน ช่วยให้ข้อมูลจลความต้องการในอนาคตของโรงเรียน ช่วยให้ครูตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความ รับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทัศนคติ การติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่ม ครูเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่ม ช่วยให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และความร่วมมือประสานงานการพัฒนาความสามารถทำให้ โรงเรียนเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาครู จึงนับว่ามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันสมัยทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้และเวลาทำงานให้ สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลงแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์ โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพทั้ง ในด้านกำลังคนและผลผลิต การดำรงรักษาซึ่งกำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้ระยะยาว อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

3. กระบวนการพัฒนาครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

เดชา การรัมย์ (2551, หน้า 11-12) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู

เพื่อก้าวสู่การเป็นครูมืออาชีพ มีดังนี้

1. ผู้สอนควรปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของของบุคคลทั่วไป
2. ควรศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ตามนโยบายต่างๆ ของทางกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
3. ต้องศึกษากฎหมายและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม
4. ต้องทำความรู้จักผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงอุปนิสัยใจคอ จุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดความเข้าใจและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนวทางและให้คำปรึกษามากกว่าเป็นผู้ชี้แนะในการเรียนการสอน
6. ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีการบูรณาการแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในส่วนของเนื้อหาที่สัมพันธ์กัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชื่อมโยงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง
7. เลือกใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพที่เหมาะสมของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่ถูกต้องและแม่นยำ
8. เลือกจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นให้ผู้เรียนให้เกิดความรู้ทักษะ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
9. ควรมีการอบรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่างๆของผู้เรียน
10. หมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรรวมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
11. ฝึกฝนทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
12. พัฒนาตัวเองให้เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคคลอื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 30) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา

อรุณ รักธรรม, 2552, หน้า 125- 126) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู ประกอบด้วย การฝึกอบรมและสัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การฝึกอบรมแบ่งออก ดังนี้ การฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ คือ การฝึกอบรมแบบนี้จะไม่มีกำหนดด้านเนื้อหาที่แน่นอน มุ่งแก้ปัญหาทางจิตใจ พฤติกรรมและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นและลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การพัฒนาผู้เรียนถือว่าผู้เรียนสำคัญฉันใด การพัฒนาครูก็ถือว่าครูสำคัญฉันนั้น ดังนั้น กระบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครู ตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดขึ้น

2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่

3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือบกพร่องด้านใด แต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใด กลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใดก่อนและหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน

4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนา (หมายถึงพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนา) อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น งบประมาณ ระยะเวลา และวิทยากร เป็นต้น

5. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและ
กิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติ ผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยี
อะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร

6. ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุน
ช่วยเหลือ ติดตาม การวัดและประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป
รวมทั้งนำผลการพัฒนามาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่อง
อื่น ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553, หน้า 8) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู
ประกอบด้วย ด้านรูปแบบขององค์ความรู้แนวใหม่ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน ด้าน
กลยุทธ์การสอนแบบใหม่ ได้แก่ การจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ การสอนแบบสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ และการสอนแบบถ่ายโยงองค์ความรู้ ด้าน
การวัดและประเมินผล ด้านการสอนในเชิงบูรณาการ ด้านสมรรถนะสื่อ เทคโนโลยี
สารสนเทศ ด้านการนิเทศและแนะแนว และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2554, หน้า 130-135) กล่าวถึง
กระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การสังเกตหรือการวัด
และประเมินผล การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุง การฝึกอบรม และการสืบค้น
เป็นต้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 131) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนา
ครู ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ได้แก่ การฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ
และการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น
และลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2555, หน้า 117) กล่าวถึงการพัฒนาครู
ประกอบด้วย 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี
คุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียน
การสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหาร
จัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู
และบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า
ในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วสันต์ ปานทอง (2556, หน้า 165) กล่าวถึงองค์ประกอบการพัฒนาครู ประกอบด้วย ด้านการดูแลตัวอย่างโดยการฝังตัว ด้านการศึกษาจากคู่มือ ด้านฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติการพัฒนาตนเอง โดยแสวงหา ความรู้รอบ ด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง ด้านการศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเป็นที่ปรึกษา ด้านการสอนงาน ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์รู้สุข ด้านกิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และด้านกิจกรรมแลกเปลี่ยน ภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 9) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู มี 3 วิธี คือ วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้แบบตัวต่อตัว และวิธีการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 58) กล่าวถึงองค์ประกอบการพัฒนาครู ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา

วาสนา มะณีเรือง (2559, หน้า 267) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครู คือ ครูที่ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ พัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเองตลอดเวลา เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีการ ติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และสื่อการสอน คือ ครูที่มีความ สามารถในการผลิตสื่อการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถในการสอน คือครูที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สอนเด็กให้เก่งได้ มีเทคนิคการสอนดี มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีความสามารถในการใช้สื่อการสอน การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนได้ สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ สามารถ ใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการ

ดำเนินการสอน มี ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ครูที่มีความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด มีความสามารถในการเลือกใช้ เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด มีความสามารถในวิธีดำเนินการทดสอบ มีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน และมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ครูที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง แก้ปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีความสามารถ ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อย่างเป็นระบบและ

วรรณกร ศิริพละ (2559, หน้า 8) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครู การบริหารหลักสูตรพัฒนาครู การดำเนินงานพัฒนาครู การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560, หน้า 96) การพัฒนาครูตาม สมรรถนะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย สมรรถนะ 13 ด้าน 1) ทักษะด้านคน และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ภาวะผู้นำ 3) ความสามารถในการบริหารจัดการ 4) การประกันคุณภาพการศึกษา 5) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 6) การวิเคราะห์การตัดสินใจ 7) การบริหารงาน งบประมาณ 8) การวางแผนทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา 9) การดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย และการลงโทษ 10) การใช้ภาษาอังกฤษ 11) การทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศการทำงานแบบ มีส่วนร่วม 12) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 13) การสร้างสิ่งใหม่และนวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ 4 ด้าน คือ 1) ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารงานบุคคลและ พัฒนาครู 2) ผลการปฏิบัติงานทางการบริหารหลักสูตร 3) ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การเรียนการสอนและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 4) ผลการปฏิบัติงานในการบริหารโครงการที่มีผล ต่อการพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 80-81) กล่าวถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มี ความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะสมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จึงได้จัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพในการขับเคลื่อน ยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา และ คศึกษานิเทศก์ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วมให้กับครูและบุคลากรในสังกัดทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนทุนวิจัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัยในพื้นที่ให้สามารถใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้นโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ โครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ของสำนักงานคณะกรรมการ (ผู้นำในตัวฉัน) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online โครงการ พัฒนาการนิเทศ โครงการพัฒนาครูแกนนำภาษาอังกฤษในระดับภูมิภาค (Boot Camp)
2. ด้านพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดย เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโครงการครูผู้ทรงคุณค่า แห่งแผ่นดินสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการรับหลักสูตรที่ผ่านการรับรอง จากสถาบันครูพัฒนามาประเมินความเหมาะสมใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการและด้าน ความเหมาะสม ของค่าลงทะเบียนหลักสูตรอบรม อีกทั้งดำเนินการจัดทำระบบลงทะเบียน หลักสูตรผ่านเว็บไซต์ หลังจากนั้นจึงดำเนินการประเมินและติดตาม ผลการดำเนินงานของ โครงการ ทั้งในรูปแบบการตั้งคณะกรรมการ ติดตามผลจากส่วนกลางและการติดตามผล

ไพศาล ศรีสมสุข (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ดี จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องดำเนินการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีกระบวนการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชาหรือสาระของความรู้ข่าวสารและ ข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครู (เช่น งานราชการ) โดยมีวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเหล่านั้น ไปสู่ครูผู้รับการพัฒนา จุดหมายการพัฒนามุ่งเน้นให้ ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น กิจกรรมการพัฒนาเป็นการสื่อสาร ทางเดียว รูปแบบการนำเสนอที่นิยมกันคือ วิทยากรคนเดียวหรือหลายคนบรรยายหรือ อภิปรายในที่ประชุมครู วิทยากรอาจใช้สื่อและเทคโนโลยีรูปภาพ แสงและเสียง ประกอบการบรรยาย เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยเพิ่มความสนใจ ผู้รับการพัฒนาฟัง และดูสิ่งประกอบการบรรยาย รับรู้ จดจำ และบันทึกสาระของความรู้ข่าวสารข้อมูล

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้น ความสำคัญของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่ง ประโยชน์การพัฒนาครู ให้มีความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากร ปฏิบัติกิจกรรมตามจังหวะและโอกาสต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและ ข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเลือกสรรเฉพาะที่จะนำไปใช้ประโยชน์ วิธีการและกิจกรรมที่ ปฏิบัติมีหลากหลาย มีทั้งการสื่อสารทางเดียวสองทาง การฝึกหัด ทดลอง ปฏิบัติจริง สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้ ปฏิบัติ วิทยากรเป็นผู้กำกับ จุดหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความมั่งคั่งของครูแต่ละคน ในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการของเขา มักพัฒนาที่ละเรื่องหรือที่ละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและ สถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็น เพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก การพัฒนาครูในลักษณะนี้มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ 1) การพัฒนา ตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว 2) การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้แนะ แนวและช่วยเหลือและ 3) การพัฒนาตนเองโดยผสมแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพ

ปัญหา และความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนารวมทั้งบริบทต่าง ๆ การพัฒนาครู
ลักษณะนี้ตรงกับแนวทางจัดการเรียนรู้

สำหรับทัศนะของ Wentling (1992, p. 98) ได้เสนอวิธีการพัฒนาที่
แตกต่างจากคนอื่นอีก คือ 1) การนำเสนอโดยใช้วิทยากร 2) การอภิปรายภายในกลุ่ม
3) การสาธิต 4) การอ่าน 5) การฝึกหัด 6) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 7) การแสดง
บทบาทสมมุติ และ 8) การทัศนศึกษา เป็นต้น ทัศนะของ Wills (1993, p. 89) ได้ให้
ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมในห้องเรียนโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ
2) การเรียนรู้ทางไกล 3) การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ 4) การฝึกอบรมในระหว่าง
ประจำการ) 5) การฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอก 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
7) การประชุมสัมมนา 8) การประชุมทางวิชาการ 9) การประชุม 10) การศึกษาภาคค่ำ
11) การศึกษาต่อ 12) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย 13) การร่วมวงจรคุณภาพ และ
14) การอ่านหนังสือหรือบทความ Daft (1994, p. 49) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเทคนิค/
วิธีการในการพัฒนาครูมี 3 วิธี ดังนี้ 1) วิธีขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
การสอนงาน การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
2) วิธีนอกการปฏิบัติงาน ได้แก่ กรณีศึกษา เกมการบริหาร การสัมมนาภายนอก โครงการ
ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การแสดงบทบาทสมมุติ การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง
การปฏิบัติงานจากตัวอย่าง การพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน) และ 3) เทคนิคพิเศษ
เป็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิคพิเศษเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการรับรู้ความรู้สึก เพื่อแก้ไข
ความขัดแย้ง เป็นต้น

ในทัศนะของ Dubrin (1998, pp. 388–389) ได้ให้ความคิดเห็น
เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย คือ 1) การทำความเข้าใจตนเอง 2) การสร้าง
วินัย 3) การศึกษา 4) ประสพการณ์ และ 5) การให้คำปรึกษา Kozloski (2006, p. 159)
กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการเรียนการสอน การ
ปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การจัดทำหลักสูตร และการวัดและประเมินผล เป็นต้น Chang, Chin
and Hsu (2008, p.237) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและ
ฝึกอบรมครู การพัฒนาทางด้านสื่อ เทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอนและการวัดและ
ประเมินผลและในส่วนของ Picciano (2011, pp. 1–2) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู มีดังนี้
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยี ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคนิค
การจัดการเรียนการสอน

ดังนั้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยสรุป
สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาครู ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 1 สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

	1. เตชา การรัมย์ (2551)	2. สมนง.เลขชาติการศึกษาศึกษา (2551)	3. อรุณ รักธรรม (2552)	4. พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (2553)	5. สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553)	6. วิโรจน์ สวรรค์ตะนะ (2554)	7. จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	8. พิษิต ฤทธิ์จัญญ (2555)	9. วสันต์ ปานทอง (2556)	10. บุญนาค ทับทิมไทย (2557)	11. สุรศักดิ์ ยุทธนามนกุล (2558)	12. วาสนา มะณีเรือง (2559)	13. วรณนาร ศิริพละ (2559)	14. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560)	15. สงน.คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2561)	16. ไพศาล ศรีสมสุข (2563)	17. Wentling (1992)	18. Wills (1993)	19. Daft (1994)	20. Dubrin (1998)	21. Kozloski (2006)	22. Chang, Chin and Hsu (2008)	23. Picciano (2011)	คามาถึ	ร้อยละ	ลำดับ	
1. ด้านการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	√			√	√		√		√		√	√			√	√							√	10	43.47	3	
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน					√				√			√			√										4	17.39	6
3. ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	√			√	√	√						√	√	√	√						√	√		10	43.47	3	
4. ด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	√			√	√						√	√		√	√	√		√				√	√	11	47.82	2	

ตาราง 1 (ต่อ)

	องค์ประกอบ การพัฒนาครู																									
	1. เดชา การรัมย์ (2551)	2. สมนง.เสขาศิการสภากการการศึกษา (2551)	3. อรุณ รักรธรรม (2552)	4. พรบ.การการศึกษาแห่งชาติ (2553)	5. สุรศักดิ์ ปาเส (2553)	6. วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2554)	7. จอมพงศ์ มงคลวณิช (2555)	8. พิชิต ฤทธิจรรุญ (2555)	9. วสันต์ ปานทอง (2556)	10. บุญนาค ทับทิมไทย (2557)	11. สุรศักดิ์ ยุทธธานานุกูล (2558)	12. วาสนา มะณีเรือง (2559)	13. วรณภร ศิริพละ (2559)	14. พงษ์ศิริ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560)	15. สมนง.คณะกรรมกรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน (2561)	16. ไพศาล ศรีสมสุข (2563)	17. Wenting (1992)	18. Wills (1993)	19. Daft (1994)	20. Dubrin (1998)	21. Kozloski (2006)	22. Chang, Chin and Hsu (2008)	23. Picciano (2011)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ	√	√	√		√	√	√				√				√	√	√	√	√			√		13	56.52	1
6. ด้านวิชาชีพครู	√			√				√												√				4	17.39	6
7. ด้านกฎหมายและ หลักสูตร	√											√	√		√					√				5	21.73	5
8. ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง		√				√			√	√		√		√		√		√						8	34.78	4
9. ด้านการศึกษาดูงาน		√															√							2	8.69	7

ตาราง 1 (ต่อ)

	องค์ประกอบ การพัฒนาครู																										
	1. เดชา การรัมย์ (2551)	2. สมนง เลขชาติการสภากาการศึกษา (2551)	3. อรุณ รักรัธรรม (2552)	4. พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (2553)	5. สุรัตต์ดี ปาเฮ (2553)	6. วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2554)	7. จอมพงศ์ มงคลวณิช (2555)	8. พิชิต ฤทธิจัญญ (2555)	9. วสันต์ ปานทอง (2556)	10. บุญนาค ทับทิมไทย (2557)	11. สุรัตต์ดี ยุทธธานานุกูล (2558)	12. วาสนา มะณีเรือง (2559)	13. วรณภร ศิริพละ (2559)	14. พงษ์ศิริ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560)	15. สงน.คณะกรรมกรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน (2561)	16. ไพศาล ศรีสมสุข (2563)	17. Wenting (1992)	18. Wills (1993)	19. Daft (1994)	20. Dubrin (1998)	21. Kozloski (2006)	22. Chang, Chin and Hsu (2008)	23. Picciano (2011)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ	
10. ด้านการเข้าร่วม กิจกรรมวิชาการกลุ่ม,		√				√								√			√							5	21.73	5	
11. ด้านการแลกเปลี่ยน ครูอาจารย์		√							√																2	8.69	7
11. ด้านการนิเทศและ แนะแนว					√									√	√		√	√							5	21.73	5
12. ด้านการสืบค้น						√																			1	4.34	8

ตาราง 1 (ต่อ)

	1. เศษ การรั่มย (2551)	2. สนน.เลขาธิการสภาการศึกษา (2551)	3. อรุณ รักรวม (2552)	4. พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (2553)	5. สุรศักดิ์ ปาเส (2553)	6. วิโรจน์ สวรรัตนะ (2554)	7. จอมพงศ์ มงคลเกษิซ (2555)	8. พิชิต ฤทธิจรูญ (2555)	9. วสันต์ ปานทอง (2556)	10. บุญนาค ทับทิมไทย (2557)	11. สุรศักดิ์ ยุทธนานนกุล (2558)	12. วาสนา มะณีเรือง (2559)	13. วรณภร ศิริพะละ (2559)	14. พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2560)	15. สนน.คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2561)	16. ไพศาล ศรีสมสุข (2563)	17. Wentling (1992)	18. Wills (1993)	19. Daft (1994)	20. Dubrin (1998)	21. Kozloski (2006)	22. Chang, Chin and Hsu (2008)	23. Picciano (2011)	ควาเมถิ	รยดะ	ลำดับ
18. การทำงานเป็นที่ม														<										1	4.34	8
19. การศึกษาจากกรณี ตัวอย่าง																	√	√						2	8.69	7
20. การแสดงบทบาท สมมุติ																	√	√						2	8.69	7
21. ดานการฝึกหัด																	√	√						2	8.69	7
22. ดานการสาธิต																	√	√						2	8.69	7

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ของนักวิชาการ จำนวน 23 คน ซึ่งมีความถี่

1. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ความถี่เท่ากับ 13
2. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ความถี่เท่ากับ 11
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 10
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ความถี่เท่ากับ 10
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความถี่เท่ากับ 8
6. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการกลุ่ม ความถี่เท่ากับ 5
7. ด้านกฎหมายและหลักสูตร ความถี่เท่ากับ 5
8. ด้านการนิเทศและแนะแนว ความถี่เท่ากับ 5
9. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ความถี่เท่ากับ 6
10. ด้านการจัดการความรู้ ความถี่เท่ากับ 6
11. ด้านวิชาชีพครู ความถี่เท่ากับ 6

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้เลือกเอา
องค์ประกอบพัฒนาครูที่มีความถี่ 1-6 เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และ
จากองค์ประกอบดังกล่าว มีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงยุบรวมเข้าด้วยกัน มีดังนี้
ข้อ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความถี่
เท่ากับ 10 เอามาหลอมรวมรวมกัน ได้แก่ ข้อที่ 5 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองความถี่เท่ากับ
8 ข้อที่ 6 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการกลุ่ม ความถี่เท่ากับ 5 และข้อที่ 7 ด้าน
กฎหมายและหลักสูตร ความถี่เท่ากับ 5 เป็นด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

ข้อที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 10
เอามาหลอมรวมรวมกัน ได้แก่ ข้อที่ 8 ด้านการนิเทศและแนะแนว ความถี่เท่ากับ 5 เป็น
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อที่ 1 ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ความถี่เท่ากับ 13
เอามาหลอมรวมรวมกัน ได้แก่ ข้อที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ ความถี่เท่ากับ 6

ข้อที่ 11 ด้านวิชาชีพครู ความถี่เท่ากับ 6 เป็นด้านการฝึกอบรม สัมมนา
และการศึกษาต่อ ข้อที่ 9 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาครู มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

4.1 การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ มีการเรียกชื่อต่างกันไปในหลายลักษณะ เช่น การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วิธีการสอนแบบผู้เรียนเป็นแกนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สิริพร กุญกระโทก (2552, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเองซึ่งแนวคิดแบบผู้เรียนเป็นสำคัญจะยึดการศึกษาแบบก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ แนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตนเอง โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเดิมทั่วไป คือ

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูคือ ผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งเรียนรู้ (Resource person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบการเรียน ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีใช้สอน (เทคนิคการสอน)

3. การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมี

ส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ประเด็นที่ทำทนายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

4. สัมพันธภาพประกอบตีระหว่งผู้เรียน การมีสัมพันธภาพประกอบตีในกลุ่มจะช่วยเหลือเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงานและการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพประกอบเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเหลือเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ครู คือ ผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเอง และควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อมกันไปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน เช่น คุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

สลิตา รินสิริ (2558, หน้า 14) ให้ความหมายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การวัดการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยการกำหนดจุดหมาย สาระกกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดประเมินผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบในการเรียน การทำกิจกรรมและลงมือปฏิบัติเอง เพื่อค้นหาคำตอบ

ด้วยตนเองตามศักยภาพและวิธีการของแต่ละคนโดยครูเป็นผู้จัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นหา ปรับปรุง แก้ไขจนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเป็นกระบวนการหาความรู้ใหม่ ๆ โดยอาศัยการทำงานที่มีระบบ เข้ามาช่วยโดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จะมีความน่าเชื่อถือสูงและสรุปผลได้ถูกต้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ระบุแนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้ใน มาตรา 24 (5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียน การสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และมาตรา 30 ได้ระบุว่า ให้สถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2553, หน้า 12) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อหานวัตกรรมสำหรับ แก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเน้นในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีปัญหาการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้น ผู้สอนหาวิธีการ หรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา มีการสังเกตและตรวจสอบผลของการแก้ปัญหา/ การพัฒนา แล้วจึงบันทึก และสะท้อนการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานั้น ๆ การวิจัยในชั้นเรียนมักเป็นการวิจัย ขนาดเล็ก (Small scale) ที่ดำเนินการโดยผู้สอน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนสะท้อน การปฏิบัติงาน และเสริมพลังอำนาจให้ครูผู้สอน

สำหรับศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2555, หน้า 11) ให้ความหมายของการวิจัย ในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหา วิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครู และ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและชุดิมา เมฆวัน (2563, ออนไลน์) กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการแก้ปัญหาและ/หรือพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเรียน

การสอนในชั้นเรียนโดยอาศัยกระบวนการวิจัยในการดำเนินงานทั้งนี้มีเป้าหมายสำคัญ ที่อยู่ที่การเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การศึกษาในแต่ละระดับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการหา ความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรค ต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ ผลงานวิจัย โดยครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการในบริบทของชั้นที่ตนรับผิดชอบ เพื่อแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนชัดเจนและ ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและคำตอบที่ เชื่อถือได้

4.2.1 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวไว้ดังนี้ (กิตติศักดิ์ แป้นงาม, 2558, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อวงการวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากครู จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยาก เรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มสัมฤทธิ์ผลการเรียน และการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการ เปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของครูที่มีความเชี่ยวชาญและสนใจเรื่องการสอนโดยเน้น เนื้อหาสาระของบทเรียน จึงทุ่มเทการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูล ทฤษฎีที่เป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรมากกว่าการศึกษาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานของ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเป็นผลงานหนังสือ ตำรา บทความหรือเอกสารทางวิชาการมากกว่า ผลงานวิจัยปัจจุบัน การวิจัยมีบทบาทเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายตัวทางการศึกษา ที่เปิด ระดับการศึกษาถึงขั้นปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศไทย ทำให้มีการเรียนการสอน ระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนการกำหนดให้ทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา จึงมีผู้รู้ วิธีการทำวิจัยเพิ่มขึ้น ที่สำคัญคือการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือ การเลื่อนระดับ ของผู้อยู่ในสายวิชาชีพทางการศึกษา มีข้อกำหนดให้ส่งผลงานวิชาการและงานวิจัย เป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณา ผู้ที่อยู่ในแวดวงการศึกษาจึงต้องหันมาสนใจเรื่องของการวิจัย เพิ่มขึ้น ประกอบกับการที่กฎหมายได้กำหนดให้มีการส่งเสริมการวิจัยในมาตรา 24 เป็น

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งความสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ด้วยปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ครูอาจารย์ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้วิจัย เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2554, ออนไลน์) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึง คือ 1) งานวิจัยเป็นงานเสริมงานหลัก โดยงานหลักคือการสอนของผู้สอน เพราะงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะต้องเกิดควบคู่กับการเรียนการสอนเสมอ 2) เป็นการทำวิจัยตามสภาพความจริง ปัญหาเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และต้องการแก้ไข 3) เป็นการสอดแทรกให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ 4) งานวิจัยที่ทำนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ ผู้ทำต้องนึกถึงประโยชน์หรือคุณค่าต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การทำวิจัยเป็นสิ่งที่ตระหนักรู้ โดยอาจารย์ผู้สอนเอง ด้วยความรู้สึกรังเกียจต่อนักศึกษา บรรดาคนที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนและ 6) สิ่งสำคัญประการสุดท้าย และเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คือ งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะสำเร็จมิใช่อาศัยความคิดอย่างเดียว แต่อยู่ที่ การลงมือทำ สุดท้ายอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องจะเกิดขึ้นได้ยาก

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2555, หน้า 12) กล่าวถึง การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนด้วยกระบวนการวิจัยที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะให้ผลดีแก่ผู้เรียนมากกว่าการที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนตามผลการวิจัยของผู้อื่น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจึงย่อมรู้ธรรมชาติ ภูมิหลังและสภาพแวดล้อมของผู้เรียนของตนดีกว่าผู้อื่น แต่ครูก็ต้องพยายามศึกษา ค้นคว้าหาแนวทางการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้ เพื่อนำมาเป็นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตนและจะได้รู้ถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยคนก่อนได้นำเสนอไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์ภายในโรงเรียนหรือบุคคลภายนอกเพื่อปรับแนวคิดและประสบการณ์เหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางที่นำมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจต่อไป

ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่สิ่งใหม่ที่แปลกแยกไปจากการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของครูโดยทั่วไปและไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยากเกินความสามารถของครู แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่การวิจัยที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ควรทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติของงานในหน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำเป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนรู้อันเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นไปตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งยังสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นได้

4.2.2 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้มีผู้เสนอขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ รัตนา แสงบัวเพื่อน (2555, หน้า 4) กล่าวถึงกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การเลือกปัญหาการวิจัย การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหา การกำหนดชื่อเรื่อง คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย การวางแผนดำเนินการ การลงมือปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปและอภิปรายผล และไพจิตร สดวกการ (2555, หน้า 13) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาในชั้นเรียน จากนั้นเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งมีความสำคัญในลำดับต้น ๆ มาแก้ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การแก้ปัญหา คือ หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาแล้วศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะสามารถนำมาใช้ได้ผล ซึ่งอาจเป็นสื่อ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม เป็นต้น ขั้นตอนที่ 3 การเลือกพัฒนาวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ตรวจสอบและปรับปรุง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลจากการทดลอง ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบวิเคราะห์ ขั้นตอนที่ 6 สรุปและอภิปรายผล การทดลองให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมในกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างรีบด่วนจะแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัยก็ไม่ทันการณ์ ครูก็สามารถศึกษาและนำผลงานวิจัยของครูคนอื่นที่ใช้แก้ปัญหาเดียวกันมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนได้ ถือเป็นภารกิจงานวิจัย อย่างคุ้มค่าวิธีหนึ่งและศิริกาญจน์ โสภสมภ์ (2555, หน้า 15) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในการ

แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนจึงอยู่ที่ขั้นตอนการทำวิจัยที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้แก่ การศึกษาถึงปัญหาและจุดที่ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงสาเหตุของปัญหา ศึกษานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา สร้างและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ นำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือปัญหาการสอนของครูประมวลผลการแก้ปัญหา สรุปผลการทดลองและเขียนรายงานเพื่อเผยแพร่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา การทดลองใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปและอภิปรายผล

4.3 ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่คู่กับการจัดการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมีการปฏิรูปการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกันการจัดการศึกษาในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมแนวทางการประเมินผลการเรียนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ว่าด้วยหมวด 4 มาตรา 26 กล่าวไว้ว่าให้สถานศึกษาจัดการประเมินผลผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา

นงลักษณ์ ภิญโญ (2553, หน้า 35) เสนอแนวทางการวัดผลและประเมินผลไว้ ดังนี้

1. การประเมินสภาพจริง (Authentic assessment) เป็นการประเมินที่เน้นการประเมินทักษะการคิดอย่างซับซ้อน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออก ประเมินจะมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดจากการปฏิบัติของนักเรียนในสภาพจริง รวมทั้งแฟ้มสะสมงาน การจัดนิทรรศการ การแสดงการทดลอง การเสนอรายงาน วิธีที่ใช้ได้แก่ การสังเกตอย่างเป็นระบบ และไม่เป็นระบบรายบุคคลและรายกลุ่ม การทำงานกลุ่ม การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลจากการประเมินตนเองของนักเรียน การสรุปการประเมินในข้อมูลจากหลายส่วน และใช้เกณฑ์คุณภาพประกอบ

วิธีการประเมินผลเป็นการประเมินเชิงบวก เพื่อค้นหาความสามารถจุดเด่นและความก้าวหน้าของผู้เรียน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนในจุดที่ต้องการพัฒนาให้สูงขึ้นเต็มตามศักยภาพเป็นเครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Formative Evaluation) รวมทั้งสามารถใช้ในการประเมินผลรวม (Summative evaluation) ในสถานการณ์การเรียนการสอนที่ใกล้เคียงชีวิตจริง เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนได้ปฏิบัติจริงและเป็นผู้สร้างผลงานและสร้างความรู้ โดยครูเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถการประเมินผลดังกล่าวจึงอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนได้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้เป็นอย่างดี

2. การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) มีลักษณะเป็นการทดสอบความสามารถในการทำงานของนักเรียนภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด การประเมินทำได้ 3 ส่วน คือ การประเมินกระบวนการประเมินผลผลิต และประเมินทั้งกระบวนการและผลผลิตผสมผสานกัน ลักษณะสำคัญของการวัดภาคปฏิบัติ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดอย่างชัดเจน และมีการประเมินพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงานการประเมินภาคปฏิบัติเน้นให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในสภาพจริงสามารถวัดได้ ทั้งความสามารถและปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนมีความชัดเจนเครื่องมือในการวัดภาคปฏิบัติแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) เครื่องมือวัดเกี่ยวกับการเขียน (Paper and performance) เป็นการวัดการประยุกต์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเขียน 2) การจำแนกและระบุกระบวนการปฏิบัติ (Identification test) เป็นการระบุชื่อเครื่องมือชิ้นส่วนขั้นตอนการทำงานหรือจำแนกสิ่งผิดปกติ 3) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulated performance) เป็นการสอบวัดโดยกำหนดสถานการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์จริงมากที่สุดให้นักเรียนแก้ปัญหาและบอกขั้นตอนวิธีการทำงาน และ 4) การกำหนดตัวอย่างงาน (Work sample test) เช่น การแกะสลักผักผลไม้ ครูให้นักเรียนศึกษาตัวอย่างงานแล้วทำตามแบบให้เหมือนหรือดีกว่าการประเมินอาจประเมินผลสำเร็จทั้งชิ้นงานหรือบางส่วน

3. การประเมินผลจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio assessment) เป็นการประเมินความสำเร็จของนักเรียนจากผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้นแล้วเก็บสะสมไว้ในแฟ้ม กล่อง สมุดแล้วแต่ลักษณะของงาน กระบวนการของการจัดทำแฟ้มสะสมงานอยู่ที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมายของงาน และเกณฑ์คุณภาพของงาน

นักเรียนดำเนินการสร้างงานและคัดเลือกงานเพื่อเก็บสะสมไว้ โดยนักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานและแสดงความคิดเห็นต่องานที่ตนทำ (Self – evaluation and self – reflection) ครูและเพื่อนนักเรียน รวมทั้งผู้ปกครองจะให้ข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของนักเรียน แฟ้มสะสมงานมี 2 ลักษณะ คือ แฟ้มสะสมงานระยะสั้น (1 – 2 สัปดาห์) และแฟ้มสะสมงานระยะยาวรายภาคการศึกษาหรือรายปี เพื่อการประเมินผลรวม ในการประเมินผลครูอาจให้ระดับคะแนนแต่ละชิ้นงานและคุณภาพรวมของงานทั้งหมดโดยพิจารณาจากเกณฑ์คุณภาพ (Rubric) ที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้นการประเมินผลจากสภาพจริง มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการประเมินผลจากสภาพจริงไว้ ดังนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดและการประเมินผลเพื่อให้ได้ผลที่ได้จากการวัดสะท้อนให้เห็นภาพกิจกรรมที่นักเรียนและครูทำในห้องเรียน โดยเน้นกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน เน้นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการประเมินผลงานที่นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ตามความสามารถของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพจริงของนักเรียนและเป็นการประเมินในหลาย ๆ ด้านจากการแสดงออกที่เกิดขึ้นจริง

4.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1. ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ครูในประยุกต์ปฏิรูปจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้และค้นคว้าอยู่เสมอ ต้องพัฒนาระบบสื่อและนวัตกรรมทางการสอน และรู้จักคิดสรรวิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและวัยของผู้เรียนซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยี ไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 3 – 6) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63 – 69 ให้ความหมาย เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต รวมทั้งการผลิต การใช้ และการพัฒนาสื่อสารมวลชน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

มัลดีมีเดีย เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียนในทุกเวลาและสถานที่งานสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามหลักสูตรได้ ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องจัดสภาพแวดล้อมกลวิธีสอน โดยอาศัยความรู้ความชำนาญทั้งปรัชญาการสอน หลักการ ทักษะ วิธีการ และสื่อการสอนมาประกอบกัน เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทกับการศึกษาทุกระดับ และทุกเขตพื้นที่ โดยนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้และผสมผสานวิทยาการในการจัดการศึกษา ทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งหลักสูตรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

นงลักษณ์ ภิญโญ (2553, หน้า 25-26) กล่าวว่าว่าการใช้สื่อการสอนในโรงเรียนจะให้มีความคุ้มค่าเมื่อผู้สอนได้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ดังนั้น ก่อนที่จะมีการนำสื่อการเรียนการสอนไปให้ผู้สอนควรจะต้องศึกษาถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของการสอน ข้อดีและข้อจำกัดอันเกี่ยวกับตัวสื่อ การเลือก การดัดแปลงสื่อการใช้สื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยที่สื่อเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะช่วยเสริมความเข้าใจ บทเรียนที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้ง่าย และจำได้นานแล้วยังมีผลข้างเคียงที่ดี คือ กระตุ้นความสนใจทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับบทเรียน ผิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ฝึกให้นักเรียนเป็นคนกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องและช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สื่อการเรียนการสอนยังเป็นตัวเชื่อมโยงความคิดของผู้เรียนให้เกิดความสนใจเนื้อหาขั้นพื้นฐาน เมื่อผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจแล้ว เป็นเหตุให้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้ามากยิ่งขึ้น (นงลักษณ์ ภิญโญ, 2553, หน้า 32)

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 182) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผน การกำกับ การสืบค้น การเก็บ รักษาข้อมูล การสื่อสาร และเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจและการจัดการเรียนการสอนเป็นต้นและในส่วนของ วัฒนา ภูตานิว (2557, หน้า 9) กล่าวถึงการพัฒนาครูทางเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการเพิ่มความสามารถของครูที่จะแสดงถึงการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสาร การวัดและประเมินผลและ

ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อครูทางด้านวิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา Patricia (2010, pp. 55) กล่าวถึง สื่อ เทคโนโลยี การศึกษาไว้ว่า ความสามารถของครูในการใช้เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูและรู้จักการ บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมกระบวนการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก ยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ส่งถึง กันอย่างรวดเร็วที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเสริมสร้างให้ครูสามารถ นำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

2. องค์ประกอบของการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้เช่น บรรจบ เกิดทิพย์ (2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีอย่าง เหมาะสมในการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน 2) อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยสื่อ เทคโนโลยี ที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่วัตกรรมการเรียนการสอน 3) การใช้สื่อ เทคโนโลยีโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน 4) อำนวยความสะดวกในการใช้ สื่อ เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนด้านการคิด การตัดสินใจและทักษะ การแก้ไขปัญหาและ 5) เป็นการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและวัฒนา ภูदानิว (2557, หน้า 65) กล่าวถึงองค์ประกอบของการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาครูทางด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมยกระดับการเรียนการสอน ด้านการสร้าง รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดทำแผน สื่อการสอนที่หลากหลาย การบูรณาการ หลักสูตรและกระบวนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านจริยธรรมของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การเป็นต้นแบบที่ดีในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบใน การพัฒนาครู ทางด้านการสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย การเป็นต้นแบบที่ดีในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล

4.5 ด้านการฝึกอบรมสัมมนา

การฝึกอบรมสัมมนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้าง สมรรถภาพในการทำงานเพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น หรืองานที่ ได้รับมอบหมายในอนาคตและเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารงาน และความร่วมมือ กันทำงานให้ดีขึ้น (มงคล สุขเสริม, 2552, หน้า 17 - 18) การอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติ ของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้ เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อย ประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับ ตำแหน่งสูงขึ้นหรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการ สื่อสารให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรม มิใช่เรื่องที่จะจัดได้โดยง่าย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงการฝึกอบรมที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ คือ 1) พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ต้องเหมาะสมกับ หัวข้อที่จะนำมาอภิปราย 2) พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มที่จะเข้ารับการอบรม 3) พิจารณา ถึงลักษณะของกลุ่มผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีพื้นฐานความรู้ความชำนาญและ ประสบการณ์แตกต่างกันมากน้อยเพียงไร 4) พิจารณาถึงเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ 5) พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่และ 6) พิจารณาและประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจของเอกชน หน่วยงานหรือ องค์กรทางการศึกษาก็ได้มีข้อยกเว้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรม กองในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จะกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในระดับกรม กองและระดับโรงเรียน โดยกำหนดโครงการฝึกอบรมไว้ในแผนงานการพัฒนาบุคลากรเป็น ส่วนใหญ่

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมสัมมนาครู เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกันของครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถของครู ในการนำผลจากการฝึกอบรมสัมมนามาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพของนักเรียน

การเสริมสร้างศักยภาพการอบรมสัมมนาก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้ (คู่มือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2563, ออนไลน์)

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงานมีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางการดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานด้านการพัฒนาได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ส่วนด้านการพัฒนามีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่
4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการต่าง ๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงานและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
5. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงานกล่าวคือทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนาและชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น
6. ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมสัมมนาเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.6 ด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ มุ่งให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ตรง นับได้ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลดีในการพัฒนาบุคลากร ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2552 สรุปลงสาระสำคัญของได้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 103) การศึกษาต่อภาคปกติ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือประเภท ก ประเภทที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกประเภท ข ประเภทที่ต้องการไปสมัครสอบคัดเลือกหรือได้รับการคัดเลือกด้วยตนเอง และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาต้องเป็นไปตามเกณฑ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ผู้ใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษา เช่น เป็นผู้ที่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อภาคนอกเวลาแล้วจะต้องมีเวลากลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ได้ครบก่อนเกษียณอายุราชการและเป็นผู้พ้นจากการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วหรือพ้นระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี และ 2) ผู้ไม่ใช้เวลาราชการไปศึกษา ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามข้อที่ 1

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุนไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน ต้องไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1) วิชาที่จะไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2) เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองว่า หากให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนจะไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ และ 3) ด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตโดยสรุป การลาศึกษาต่อ หรือการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม นั้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ความรู้ตรงตามความถนัดและความสนใจของผู้ศึกษาต่อ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างหนึ่งในการพัฒนาคนและพัฒนางาน เพราะความรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และยิ่งโลกมีความเจริญมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาบุคลากรจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ความรู้ตรงตามความถนัดและความสนใจของผู้ศึกษาต่อ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์จริยคุณความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ในการนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานแลสังคมต่อไป

ตอนที่ 2 นโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร นโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ไว้ มีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดว่า ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ถือใบประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีแล้วจะต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเองหรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้ง กิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบันและกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 16-18)

1. การเข้ารับการศึกษาให้มีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
6. การเขียนตำราหรือบทความหรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
8. การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภาหรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
10. การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
11. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา

ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดูแลโรงเรียนภาครัฐที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) ดูแลเฉพาะโรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ดูแลโรงเรียนภาคเอกชนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบส.) ก็มีส่วนในการพัฒนาครูทุกสังกัดและสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ดูแลโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโรงเรียนประจำตำบล ประจำอำเภอและศูนย์เด็กเล็กประจำตำบลภายในความดูแลอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งมักจะอยู่ในส่วนภูมิภาคโดยทั่วไปหน่วยงานต้นสังกัดแต่ละแห่งจะเป็นผู้รับผิดชอบพัฒนาบุคลากรภายในสังกัด สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีบทบาทพัฒนาทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานและบริการวิชาการให้กับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด และประชาชนทั่วไปไปตามแต่โอกาส

1. การยกระดับและพัฒนาคุณภาพครู

ครูในสถานศึกษาหรือครูในระบบปัจจุบัน เป็นครูกลุ่มหลักที่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อ การเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2555-2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 35) มีครู/ คณาจารย์รวม 740,199 คน จำแนกเป็น 1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 673,639 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และ 2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาจำนวน 66,650 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ปีการศึกษา 2555 ครู คณาจารย์ดังกล่าว รับผิดชอบผู้เรียนในระบบแต่

ละระดับ ทั้งสิ้น 14,079,980 คน จำแนกเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 12,322,197 คน คิดเป็นร้อยละ 87.51 และการศึกษาาระดับอุดมศึกษา จำนวน 1,757,783 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 อัตราส่วนนักเรียน/ นักศึกษาต่อครู สำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและปฐมวัย คิดเป็น 18.3 : 1 และ สำหรับระดับอุดมศึกษา คิดเป็น 26.41 : 1

อาจกล่าวได้ว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครู โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยโดยภาพรวมยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้คือ 25 : 1 ที่น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามอัตราส่วนนักเรียนต่อครูไม่สามารถสะท้อนความหลากหลายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่แตกต่างกันทั้งในเมืองชนบท และชายแดนยังคงมีครูเกินเกณฑ์ในบางพื้นที่และไม่ครบตามเกณฑ์ในหลายพื้นที่ รวมทั้งการขาดแคลนครูเชิงคุณภาพตามสาระวิชา เช่น ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552 และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554 อ้างถึงในสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 8)

ขณะเดียวกันการขาดแคลนครูเชิงปริมาณในอนาคตจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อครูจะเกษียณในรอบห้าปีข้างหน้า พ.ศ. 2556-2560 ถึง 97,254 คน มีจำนวนระหว่างปีละ 10,932 คน - 25,431 คน (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2556, หน้า 7) หากไม่เตรียมการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตราเกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้นจะคืนให้เพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะได้คืนเพียง 20,000 อัตราเท่านั้น จึงนับเป็นวิกฤติการณ์และความท้าทายต่อระบบครูและระบบการศึกษาที่น่าห่วงใย

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชนได้จัดการประชุมวิชาการ “อภิวัดการณ์การเรียนรู้ สู่อุดเปลี่ยนประเทศไทย” ระหว่างวันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557 ได้กล่าวถึง การยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบันว่า หากพิจารณาถึงวงจรของระบบครูปัจจุบันที่ประกอบด้วย การผลิต การพัฒนาและการใช้ครู พบว่า (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 8-9)

1. การผลิตครู มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูโดยคุรุสภา และมีสถาบันผลิตครูในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ ถึง 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปี จำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.56 และ เข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.54 พบว่า คุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการควมสะดวก นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ต้องรณรงค์และคัดเลือก ให้คนเก่งคนดีมาเป็นครูควบคู่กับการจัดระบบการตอบแทนที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของครู มีอาชีพที่ควรปฏิรูประบบการผลิตครูของคุรุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและความรู้พลิกรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครู ให้เป็นผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้

2. การพัฒนา การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และเมืองศักรกลาง ด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา : สคบศ.) ที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนา ระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครู คือ ผู้เรียนที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ

3. การใช้ครู เมืองศักรบริหารจัดการครูโดยคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) องค์การวิชาชีพครูโดยคุรุสภา ทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ต้องการครูที่สอดคล้องกับความขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพและสามารถกำหนดความต้องการได้เอง โดยเฉพาะครูประจำสาระวิชา ครูวิชาเอก การสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การควบคุมมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาวิชาชีพ ครูที่สอดคล้องกับสภาพจริง การรักษาและปกป้องสิทธิครู รวมทั้ง การประเมินครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามสภาพจริงและผลที่เกิดกับผู้เรียนที่ผูกกับความรู้อ ความสามารถของครูควบคุมมาตรฐานครู ควรปฏิรูประบบการสอนของครูที่เน้น

การคิดวิเคราะห์และมีวิจารณ์งานของผู้เรียน การประเมินครูแบบค่าสัมพัทธ์ที่ให้ความสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงสุทธิที่เกิดกับปัจจัย (Net Gain) รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารและธรรมาภิบาล สรุปได้ว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครู ล้วนต้องการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีข้อเสนอนโยบายการพัฒนาครูจากองค์กรนโยบายที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเพิ่มเติมในระบบและนำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูในโอกาสต่อไป

2. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้วิเคราะห์เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าฝ่ายสังคมจิตวิทยา คสช. ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) นำมาจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู คือ ยุทธศาสตร์ข้อ 5 การปฏิรูปครูโดยเน้นการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ เป้าประสงค์ ข้อ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพทั้งระบบเต็มตามศักยภาพ เพื่อยกระดับเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ก็มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อการบริหารประเทศ และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาเพื่อกระทรวงศึกษาธิการนำไปวางแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงจัดทำข้อเสนอและ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ดังนี้

เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ผู้บัญชาการทหารบก พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ประกาศเจตนารมณ์และกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นนโยบายเฉพาะหน้าและนโยบายระยะยาว เพื่อให้ส่วนงานระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและระดับปฏิบัตินำไปดำเนินการด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 13) ดังนี้

1. การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัยให้ทุกส่วนบูรณาการ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่แยกงานด้านการศึกษาจนทำให้ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการ พัฒนาศักยภาพกรรมนุษย์ของประเทศ

2. การพัฒนาครู/ บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษาสู่ ความทันสมัย โดยมีเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในระบบการศึกษาต้องตอบใจทยให้ได้ว่ากรกระทำนั้น ๆ เด็กหรือผู้เข้ารับการศึกษา ในทุกระดับ จะได้รับประโยชน์อะไร

3. สร้างสรรค์วิถีการทำให้เยาวชนไทยมีจิตสำนึกความรักชาติ ผลประโยชน์ของชาติเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เรียนรู้ภูมิเใจในประวัติศาสตร์ ความ เป็นมาของบรรพบุรุษไทยและประเทศไทยในอดีต มีความสำนึกในการตอบแทนคุณของ แผ่นดิน ไม่ใช่ก้าวไปข้างหน้าแล้วทิ้งสิ่งดี ๆ ที่ผ่านมาไปอย่างสิ้นเชิง

4. ให้ฝ่ายความมั่นคงมีโอกาสให้ความร่วมมือในทุกสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างความมีระเบียบวินัย เข้มแข็ง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอื่น ๆ เพื่อเป็นพลัง อำนาจของชาติในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเจตนารมณ์และนโยบายการบริหาร ราชการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) กับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงศึกษาธิการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558) และยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเจตนารมณ์และนโยบายการบริหารราชการ
ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติกับยุทธศาสตร์การจั้ดสรรงบประมาณ

เจตนารมณ์ / นโยบาย การบริหาร ราชการ คสช.	ยุทธศาสตร์การจั้ดสรร งบประมาณ 2558		เป้าหมาย การ ให้บริการ กระทรวง 2558	ยุทธศาสตร์ศธ. 2558
	ยุทธศาสตร์การ จั้ดสรร	แผนงาน		
นโยบายด้าน การศึกษา -พัฒนาครู/บุคลากร ทางการศึกษา พัฒนา เทคโนโลยีทาง การศึกษาสู่ความ ทันสมัย โดยมีเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็น ศูนย์กลาง	4. ยุทธศาสตร์ การศึกษา -สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และ คุณภาพชีวิต	4.1 แผนงานขยาย โอกาสและพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	5. ประชาชนได้รับ การศึกษาและ การเรียนรู้ ตลอด ชีวิตที่มีมาตรฐาน คุณภาพ 6. นักเรียนได้รับ การส่งเสริมการ ใช้เทคโนโลยีใน การเรียนรู้อย่างมี คุณภาพ	5. ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปครูโดย เน้นการผลิตและ พัฒนาครูที่มี คุณภาพ 9. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ การศึกษาให้ ทันสมัย

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 5)

3. ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย

ผลการรับฟังความคิดเห็นจากการประชุมเวทีสาธารณะ ส่วนภูมิภาค :
ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ
ตุลาคม 2557 (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2557, หน้า 1-4) ตามที่คณะรักษาความสงบ
แห่งชาติ ได้แถลงเจตนารมณ์และนโยบายในการบริหารราชการ โดยได้มอบนโยบายใน
การบริหารราชการด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู คือ

ข้อ 1 จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญ
ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้
สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความ
ใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการ
เรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการ

เหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ สอดคล้องกับและทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายสังคมจิตวิทยา ที่กำหนดแนวนโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารราชการแผ่นดินฝ่ายสังคมจิตวิทยา สังคมไทยเป็นสังคมที่สงบสุข สมานฉันท์ ปราศจากการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างรากฐานความมั่นคงทางสังคมให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพในเชิงการแข่งขันและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีเจตนารมณ์ของหัวหน้าฝ่ายสังคมจิตวิทยาในด้านปรับปรุงระบบการศึกษา โดยพัฒนาให้ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างศักยภาพในเชิงการแข่งขัน ตอบสนองต่อความต้องการภายใน ประเทศและภูมิภาค มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ เพิ่มศักยภาพในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัย สำนึกความรับผิดชอบ และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการให้สอดคล้องและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและหัวหน้าฝ่ายสังคมจิตวิทยา รวมทั้งนโยบายในการบริหารราชการของรัฐบาลที่ได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก ยกกระดับการศึกษา สร้างมาตรฐานของการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมไทยตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืน

ข้อ 2 การพัฒนาครู/ บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษา
 สู่ความทันสมัยโดยมีเด็ก เยาวชน นักศึกษาเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในระบบการศึกษา ต้องตอบใจให้ได้ว่า การกระทำนั้น ๆ เด็กหรือ ผู้เข้ารับการศึกษาในทุกระดับจะได้รับประโยชน์อะไร สอดคล้องกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ในวันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557 ในนโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยรัฐบาลจะนากการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ควบคู่กันที่สอดคล้องกับการพัฒนาครู คือ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำข้อเสนอและ

Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558–2569) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ หลักการ เป้าหมาย กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ข้อเสนอการปฏิรูปในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2558) ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในระยะต่อไป (พ.ศ. 2559–2569) และกลไกการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลและต่อเนื่องยั่งยืน โดยดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้หลักวิชาการเป็นฐาน มีผลการดำเนินงาน คือ

1. กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) ปฏิรูปครู 2) ปฏิรูปการเรียนรู้อื่นๆ 3) เพิ่ม-กระจายโอกาส และคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ 5) การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และ 6) ปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา

2. กำหนดเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

2.1 เปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ดีขึ้นใน 3 ด้าน คือ มีความรู้และความใฝ่รู้ มีทักษะเท่าทันชีวิตและโลกของงานและเป็นคนดีมีคุณธรรม

2.2 จัดการศึกษาตอบสนองการพัฒนาประเทศ มุ่งสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสากลที่จะช่วยยกระดับประเทศไทยให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle – Income Trap) ในอนาคต ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่สามารถปรับตัวให้ทันกับบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลา

2.3 ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารลง สามารถทุ่มเทพรรษาการในระดับที่เพียงพอไปเพื่อลดช่องว่างของโอกาสทางการศึกษา ต้องเป็นการปฏิรูปที่ไปให้ถึงการให้หลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างน้อย 12 ปีแก่เด็กบนแผ่นดินไทยทุกคน

2.4 ประชาชนต้องมีส่วนร่วมได้จริง ผ่านการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้พื้นที่และสถานศึกษามุ่งให้อิสระ (Autonomy) ควบคู่ความรับผิดชอบ (Accountability) รวมถึงเปิดช่องทางแก่ทุกภาคส่วนในการเข้ามาร่วมจัดการศึกษา ในส่วนการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริม สนับสนุน อำนาจการและพัฒนาศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กลุ่มจังหวัด จังหวัด และเขตตรวจราชการ ให้ดำเนินโครงการประชุมเวทีสาธารณะ (Public Forum) ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูป

ประเทศไทย เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ 4 ภูมิภาคทั่วประเทศ ในประเด็นตามข้อเสนอและ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558–2569) ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรับฟังปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับเปลี่ยน เพื่อเร่งนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายสังคม จิตวิทยา หัวหน้า คสช. และสภาพัฒนาฯ (สปช.) เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิรูป การศึกษาและขับเคลื่อนในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ต่อไป

การประชุมเวทีสาธารณะ (Public Forum) ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูป การศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทยที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ได้ดำเนินการรับฟัง ความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ 4 ภูมิภาค โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาตามประเด็นที่กำหนด สรุปผลได้ดังนี้ (สำนักงาน ปลัดกระทรวง, 2557, หน้า 18-19)

ตาราง 3 ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทยที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13

ความคาดหวัง	วิธีการ / แนวทางที่จะต้องการให้ดำเนินการ
พัฒนาครูอย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และ ต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาครูมืออาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพิ่มพูนทักษะ และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ทั้งด้านภาษา และ ICT	<p>พัฒนาครูให้ปรับกระบวนการทัศน์ เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ ให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครู เพื่อจัดหลักสูตรการพัฒนาครูให้ตรงตาม ความต้องการและให้ครูสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาการสอนได้จริง 2. วางแผนการพัฒนาครูโดยเน้นพัฒนา ครูในสาขาวิชาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ต่ำในระยะ 3 ปี เพื่อส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนในวิชา นั้น ๆ 3. จัดตั้งสถาบันพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ครู

ตาราง 3 (ต่อ)

ความคาดหวัง	วิธีการ / แนวทางที่จะต้องการให้ดำเนินการ
	<p>4. เร่งพัฒนาครูด้านภาษาอังกฤษ และ ICT</p> <p>5. การพัฒนาครูให้เน้นโครงการ/กิจกรรมที่สร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้มากขึ้นและอบรมคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ เช่น One Stop Service Training, On The Job Training, การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นต้น</p> <p>7. จัดให้มีคู่มือการพัฒนาครู เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสามารถเลือกหลักสูตรฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการ</p> <p>8. ควรมีการอบรมครูอย่างเข้มข้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนและมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง และควรจัดอบรมในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ หรือปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการเรียนการสอน</p> <p>9. ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูโดยตรงสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเข้ม 2 ปี</p> <p>10. มีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

ความคาดหวัง	วิธีการ / แนวทางที่จะต้องการให้ดำเนินการ
	11. มีคณะกรรมการสอดส่องความประพฤติเป็นระยะ ป้องกันครูประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม. 12. ผู้บริหารต้องนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอนครู 13. ควรจัดกลุ่มเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูประจำการในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ 14. ควรมีสถาบันพัฒนาครูในส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูในส่วนภูมิภาคนั้น ๆ

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวง (2557, หน้า 19)

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี ครูมีโอกาสเลือกกิจกรรมการพัฒนา 3 กิจกรรมจาก 12 กิจกรรมที่คุรุสภากำหนด ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดจะทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดอบรม การส่งเสริมการวิจัย การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการต่อใบประกอบวิชาชีพครู และเพื่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร พัฒนาบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครูยังต้องการปรับปรุงและพัฒนาที่ยกระดับครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู / บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษาสู่ความทันสมัย โดยมีเยาวชน นักเรียน และนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู เน้น

ครูผู้สอนมีวุฒิตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยครูด้านการสอนและจัดกิจกรรม แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงศึกษาธิการได้นานโยบายคณะรัฐมนตรีมาประยุกต์ให้เกิดยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปและพัฒนาครู ส่วนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทยได้มีการรับฟังความคิดเห็นทั่วประเทศ ได้กำหนดกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาอันดับแรก คือ การปฏิรูปครู

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน อาณาเขตติดต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง, 2561, เข้าถึงได้จาก www.mukdahan.org)

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง เลขที่ 17 ถนนวิจิตรสุรการ อำเภอเมืองชุมพวง จังหวัดชุมพวง รหัสไปรษณีย์ 49000 โทรศัพท์ 0-4261-1532 โทรสาร 0-4261-3040 Website <http://www.mukdahan.org/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดชุมพวง อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดชุมพวง ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น หลังคาทรงจั่ว รูปตัวยู ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2530 เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพวง และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง มีหน้าที่รับผิดชอบ บริหาร จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชุมพวง อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอหว้านใหญ่

2. อาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็น เส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเขาวง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3. วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

4. พันธกิจ

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

4.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

5. เป้าประสงค์

5.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

5.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม

5.3 ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจ และ ความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. วัฒนธรรมองค์กร

ยิ้มไหว้ทักทาย เต็มใจบริการ ห้องทำงานแสนสุข อนุรักษ์ผ้าไทย

7. ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

2. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และ

3. อำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

3.4 กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

8. บทบาท หน้าที่

ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

8.1 กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

8.1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

8.1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ

ยานพาหนะ

8.1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

สำนักงานเขต

8.1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงาน

เขตและส่วนราชการในสังกัด

8.1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

8.1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและ
ภายนอก เขตพื้นที่การศึกษา

8.1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและ
อนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

8.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงาน
เขต ที่มีชิ้นงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

8.1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต
สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

8.1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

8.2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

8.2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

8.2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

8.2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
ของเขตพื้นที่การศึกษา

8.2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและ
เกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สำนักงานเขต

8.2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงาน
ประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน
หน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.3 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

8.3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ
นโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความ
ต้องการของท้องถิ่น

8.3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ
สถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

8.3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่าย
งบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

8.3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

8.3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษา
ในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ
สถาบันสังคมอื่น

8.4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

8.4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและ
ผู้มีความสามารถพิเศษ

- 8.4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 8.4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 8.4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 8.4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 8.4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 8.4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
- 8.4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 8.4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 8.4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 8.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 8.5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- 8.5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 8.5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
- 8.5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 8.5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8.5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

8.5.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

8.5.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

8.6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

8.6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

8.6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

8.6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร การเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

8.6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. จำนวนโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 7 อำเภอ จำนวน 246 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,394 คน โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคพื้นดิน, 2561)

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน								
	เล็ก			กลาง			ใหญ่		
	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)
1. เมืองชุมพร	27	27	128	58	58	674	6	6	286
2. คำชะอี	15	15	67	22	22	264	2	2	72
3. นิคมคำสร้อย	12	12	48	25	25	282	1	1	38
4. ดอนตาล	17	17	74	21	21	242	1	1	41
5. ห้วยใหญ่	11	11	62	12	12	137	-	-	-
6. ดงหลวง	12	12	44	18	18	228	1	1	26
7. หนองสูง	11	11	62	10	10	123	1	1	50
รวม	105	105	485	166	166	1,950	12	12	513

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร (2561)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชุมพร อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอห้วยใหญ่ มีบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาและกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีโรงเรียน จำนวน 246 โรงเรียน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 2,394 คน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

จิรพล ถาวรย์กลาง (2550, หน้า 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาโรงเรียนโนนสะอาดพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนโนนสะอาด พบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากนัก นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร การผลิตสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนของครูยังมีการดำเนินการน้อย ในส่วนของการประเมินผลผู้เรียน ครูใช้การประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อยเช่นกัน ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาครู พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญที่จริง และให้มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทัศนีย์ วงษ์สมบุรณ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ยุพิน ยืนยง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตพื้นที่การศึกษา 5 พบว่า การพัฒนาแบบนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีประสิทธิภาพโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับสูงมาก่อนและหลังการใช้การพัฒนาแบบนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพ การวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นงลักษณ์ ภิญญา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นฤมล ปัญญางาม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาอบรมหรือดูงานด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ลัดดา ศิลาน้อยและคณะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 5 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ การใช้ชุดการเรียนรู้ การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายและการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนการ ขั้นนิเทศติดตามและประเมินผลและขั้นปรับปรุง พัฒนา

พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ขาดระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

กาญจนา ศรีชัยตัน (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและบุคลากรที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยเนชั่น ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2555, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า รูปแบบ Smart Model เป็นรูปแบบที่มีหลักการ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขสู่ความสำเร็จรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู มี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การจัดกระทำข้อมูล ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 4 เครือข่ายการจัดการ ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม ขั้นที่ 6 ความสามารถในการวัดและประเมินผล ขั้นที่ 7 การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย และขั้นที่ 8 งานวิจัยที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ขั้นที่ 9 การทำงานเป็นทีมและขยายผล ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะการสอนของครู ในด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยกระบวนการวิจัยอยู่ในระดับดี

ด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีทักษะการคิดอยู่ในระดับดีมาก และผลการขยายผลให้กับโรงเรียนเครือข่าย พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอน ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น

วัชรมา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 259) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู มีความจำเป็นอย่างยิ่งกับทุกระดับความรู้ ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร เนื้อหา สารระวิชาการสอน การวิจัยและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่โค้ช ฝึาคูแลให้คำปรึกษา เป็นต้น เพราะการพัฒนาในวิชาชีพของบุคลากรต่าง ๆ ดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

वलันต์ ปานทอง (2556, หน้า 165) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้และทักษะ มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน มีคุณลักษณะ 4 ประการ กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี กระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์การพัฒนาตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงานวัฒนธรรมการ เรียนรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือ การฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฝังตัว การศึกษาจาก คู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติการพัฒนาตนเองโดยแสวงหา ความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยน ภายในโรงเรียน

และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนา ในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน คือ วิจัยวิจัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการ พัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยแบ่งเป็นครูบรรจุใหม่พัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศของครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมา 10 ปี จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ในการเรียนการสอน

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา และ 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณกร ศิริพละ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตร บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการบริหารงาน กระบวนการ ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและตรวจสอบผลผลิต ได้แก่ วุฒิการศึกษา เทคนิคการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ผลสะท้อนกลับ

ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างองค์กร พบว่า ทุกปัจจัยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การจัดทำสารสนเทศ จากผลการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ การจัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตร พัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนด ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา ตนเองและการวิจัยในชั้นเรียน การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และจิตพิสัย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Green (1997, pp. 2767 – A) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ความต้องการของครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษาปี ค.ศ. 1997 พบว่า ครูใหญ่และครู มีความต้องการในการฝึกอบรมสอดคล้องกันซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง

Randi & Zeichner (2004, p. 221) ได้กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การเรียนรู้ของนักเรียนและครูและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ของครูในโรงเรียน

Fox (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูจากความกลัว เทคโนโลยีการเชื่อมต่อ ครัวเรือนเทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่ เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้ฝึกอบรม การศึกษาและฝึกฝน ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงและสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจ พัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

Peine (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของ ครู ดังนั้นจึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถ ในการสอนโดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่าง แข่งขัน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีหัวข้อ ที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ แต่ละขั้นตอน

มีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Kyndt, Dochy. Michielsens & Moeyaert (2009, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการรักษาพนักงานครูเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ทั่วโลก ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ทำให้องค์กรจะต้องเน้นความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรโดยผ่านการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่องจะต้องมีการพัฒนาครูด้านทักษะ ความรู้ การอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

Baurain (2013, Abstract) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาการเล่าเรื่องของครูในการสัมมนาผู้สำเร็จการศึกษาของเวียดนาม พบว่า หน่วยงานพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้ใช้ภาษาได้เท่าเทียมกับภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Second or Foreign Language – TESL) มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาครูจากการสัมมนาผู้สำเร็จการศึกษาผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในเวียดนามด้านหลักสูตร การประพันธ์ และการสอนภาษาด้วยวิธีการวิเคราะห์หลักสูตร ให้เขียนบันทึกประจำวันอย่างมืออาชีพ การทำแฟ้มสะสมงาน การบันทึกข้อมูลประจำวัน การเขียนมอบหมายงาน การเขียนแผนการสอนและโครงงานกลุ่ม การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพจากประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับ ดังนั้นการพัฒนาครูจะไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงการสร้างทักษะเท่านั้น แต่ต้องเป็นกระบวนการหลายมิติในการพัฒนาด้วยการสร้างกรอบของปัญหาระหว่างบุคคลและกระตุ้นให้สร้างเรื่องราวจากประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อไป

Bayar (2014, Abstract) ได้ศึกษาองค์ประกอบของกิจกรรมพัฒนาประสิทธิผลความเชี่ยวชาญในรูปแบบข้อสัญญาทัศนคติของครู จากการศึกษาครูประถมศึกษาในเมืองใหญ่ของประเทศตุรกี พบว่า ความพร้อมในการทำงานของครูสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสอน จากการศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ และการรวบรวมข้อมูล พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ คือ 1) ความต้องการคงอยู่ของอาชีพครู 2) ความต้องการคงอยู่ของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ของครูในการออกแบบ/วางแผนกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ 4) กิจกรรมที่เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม 5) ระยะเวลาของความตกลง และ 6) ครูผู้มีคุณภาพสูง

Liljedahl (2014, p. 109) ได้ศึกษาสิ่งที่ครูต้องการสู่การเป็นครูมืออาชีพทางการเรียนรู้ โดยศึกษาวิธีการเรียนรู้สู่การเป็นครูมืออาชีพ 5 วิธี คือ การศึกษาต่อระดับปริญญาโท การเข้ากลุ่มเรียนรู้ด้วยเทคนิคอุปนัย การศึกษาดูงานโรงเรียนอื่น การเรียนรู้

เป็นที่มึน และการอบรมเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาบ่งชี้ว่า ครูต้องการวิธีการคิดใหม่ด้วยการมีผู้อำนวยความสะดวก เท่า ๆ กับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ

Reid (2014, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความเข้าใจของครูด้วยเทคนิคการไต่สว่นเป็นฐาน ในโรงเรียนโครงการหุ้นส่วนถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer Partnership - KTP) พบว่า โดยทฤษฎีครูมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบไต่สว่นองค์ประกอบหลักของครู คือ สังคม และบริบททางวัฒนธรรม ลดการฝึกสอนที่นำไปสู่การสอนแบบไต่สว่นเทียม ความคิดรวบยอดของกิจกรรมภายในและกิจกรรมตามสัญญาเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลในการปรับหลักสูตรและเรียนรู้อาชีพครูมืออาชีพ

Wang (2014, p 112) ได้ศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาชุมชนความรู้เชิงธรรมชาติและความก้าวหน้าของครูมืออาชีพในชั้นเรียนของสิงคโปร์ พบว่าความพยายามได้สร้างสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากกว่าสำหรับการเติบโตอย่างมืออาชีพของครู แสดงตัวอย่างของขั้นตอนของการพัฒนาครูและกลยุทธ์ในการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน มีการใช้แบบจำลองที่เชื่อมต่อกันของการเติบโตอย่างมืออาชีพของครู และแนะนำครูเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะความรู้ไปด้วยกันกับนักเรียน

Hwang (2014, Abstract) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมระบบนิเวศของการศึกษาของครูในการพัฒนาอย่างมืออาชีพของการศึกษาของครูในเกาหลีใต้ พบว่าการศึกษาของครูในเกาหลีใต้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องต่ออิทธิพลของการจัดการวิจัยโดยโลกาภิบาล การเมือง สังคม และสถาบันที่มีอิทธิพลต่อกัน โลกาภิบาลมีอิทธิพลผ่านสภาพแวดล้อมที่ต่ำกว่าตามลำดับและปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในด้านของนโยบายที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการศึกษาของครู ผลของสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสำเร็จทางวิชาการในระดับที่หลากหลายของสภาพแวดล้อมระบบนิเวศของการศึกษาของครู การศึกษาครูในเกาหลีใต้ต้องการการสื่อสารทางวิชาการระดับนานาชาติ

Clafani (2015, pp. 8-13) ได้ศึกษาเรื่องการคัดเลือกครูอย่างรอบคอบของประเทศสิงคโปร์ (Singapore choose Teachers carefully) สิงคโปร์เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการคัดสรรครู ทั้งนี้สิงคโปร์มีแนวทางผลักดันให้การศึกษาประสบความสำเร็จ คุณภาพของการสอบแบบมืออาชีพเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบาย

ของระบบการศึกษาสิงคโปร์ มีหน่วยงาน สถาบันการศึกษานานาชาติ (National Institute for Education – NIE) ทำงานขึ้นตรงกับกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ พัฒนาปรับปรุง หลักสูตรฝึกหัดครู หลักสูตรครูระดับปริญญาตรี และพัฒนาครูเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ที่จะเป็นครูจะเลือกจากผู้ที่มีผลการเรียนค่อนข้างสูงในชั้นปีสุดท้ายเกรด 12 ไม่นเกิน 3 ลำดับแรกเข้ามาสมัครเป็นครู ภายหลัง

จากผ่านการสัมภาษณ์ สังเกตการควบคุมอารมณ์ ความรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะเรียน มีทักษะการสื่อสารเพื่อเป็น ครูที่ดีเข้าเป็นนักศึกษาครู ผู้เข้าศึกษาวิชาครู จะได้รับการสนับสนุนและผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา เนื้อหาที่เรียน จะครอบคลุมสาขาทางศึกษาศาสตร์ การแนะแนวและการพัฒนาบุคลิกภาพว่าที่ครู จะต้องเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาที่หลากหลายชุมชน โดย NIE จะมีบทบาทในการสนับสนุนให้คำแนะนำการทำงานและการฝึกประสบการณ์

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู นโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารของนักวิชาการ เช่น เดชา การรัมย์, (2551); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2551); อรุณ รักธรรม, (2552); พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2553); สุรศักดิ์ ปาเฮ, (2553); วิโรจน์ สารรัตน์, (2554); จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555); พิเชิต ฤทธิ์จรรยา, (2555); วสันต์ ปานทอง, (2556); บุญนาค ทับทิมไทย, (2557); สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล, (2558); วาสนา มะณีเรือง, (2559); วรณภร ศิริพละ, (2559); พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, (2560); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561); ไพศาล ศรีสมสุข, (2563); Wentling, (1992); Wills, (1993); Daft, (1994); Dubrin (1998); Kozloski, (2006); Chang, Chin and Hsu, (2008); Picciano, (2011) ดังนั้นองค์ประกอบการพัฒนาครู มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและ 5) ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นหลักซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งให้สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูและใช้วิธีการศึกษาเชิงประมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) เป็นส่วนเสริมเพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารผู้วิจัยจึงแบ่งดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

รายละเอียดของการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 283 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,938 คน รวมทั้งสิ้น 3,221 คน จาก 283 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จของ Krejcie&Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คนจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 70 คน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน และครูผู้สอน จำนวน 106 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 70 คน ดังตาราง 5

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มุกดาหาร ปีการศึกษา 2561

อำเภอ	ประชากร (คน)						กลุ่มตัวอย่าง (คน)			รวม
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู	
1. เมืองมุกดาหาร	27	128	58	674	6	286	20	36	26	82
2. คำชะอี	15	67	22	234	2	72	15	25	12	52
3. นิคมคำสร้อย	12	48	25	282	1	38	15	23	11	49
4. ดอนตาล	17	74	21	242	1	41	15	20	11	46
5. หวานใหญ่	11	62	12	137	0	0	15	15	0	30
6. ดงหลวง	12	44	18	228	1	26	15	15	11	41
7. หนองสูง	11	62	10	123	1	50	15	20	11	46
รวม	105	485	166	1,950	12	513	110	154	82	346

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2561)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 66) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดสถานศึกษา

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.2.1 ร่างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับกรอบคิดที่ผู้วิจัยออกแบบไว้

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาในขั้นต้น

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขไปหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

2.2.5 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (index of congruence : IOC) เลือกร้อยคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้ ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.2.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.5 ดร. วรกาญญา พิไล แกะระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2.6 นำแบบสอบถามไป Try out จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ซึ่งผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.97 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.6.1 ด้านสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 - 0.97 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2.6.2 ด้านปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 - 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งติดแสตมป์ของเปล่าให้กลุ่มตัวอย่าง ลงความคิดเห็นเสร็จแล้วส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล กรณีได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยทำการติดตามจนครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 100) ในส่วนการแปลความหมายโดยให้ระดับคะแนนตามวิธีของเรนซีสลิเคิร์ต (Rensis Likert Method) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมายข้อมูล โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับในการแปลความหมาย

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และระดับของการเปิดสอน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ t-test (Independent Samples) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ F-test ชนิด One way ANOVA)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ความถี่

4.1.2 ร้อยละ (Percentage)

4.1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

4.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.2.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item –Total Correlation) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's :a – Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1

4.3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

4.3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้ t-test (Independent Samples) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และระดับของการเปิดสอน และ F-test ชนิด One way ANOVA จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ถ้าพบว่ากรณีทดสอบสมมุติฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference : LSD

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย โดยนำเอาด้านสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและปัญหาการพัฒนาครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนการพัฒนา มี 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
5. นายภูวดล พลอยพันธ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน คำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
6. นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงาน ศึกษาศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
7. นายเสถียร ถิ่นมุกดา ศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
8. นายอภิวิชญ์ บำรุง ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
9. นายธนวรรณ หาญประสพ ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะ ครูชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไซย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
10. นางศศิธร ศรีโยธี ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบ ปลายเปิด

2.1 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1.1 ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยออกแบบไว้

2.1.2 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่สร้างขึ้นปรึกษากับคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาในขั้นต้น

2.1.3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2.1.4 การหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร ผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม และวัดอุปสรรค (index of item congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้ ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง จำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับขั้นตอนที่ 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อนัดหมาย วันเวลา สถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ดังตาราง 6

ตาราง 2 การนัดหมาย วันเวลา สถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ลำดับ	ชื่อ/ นามสกุล	วัน/เดือน/ปี	เวลา	สถานที่
1	รองศาสตราจารย์ดร.ไชยา ภาวะบุตร	เมษายน 63	9.00- 10.00	ออนไลน์
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	เมษายน 63	9.00- 10.00	ออนไลน์
3	ดร.ประภาส ไชยมี	เมษายน 63	9.00- 10.00	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร
4	ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน	เมษายน 63	9.00- 10.00	ออนไลน์
5	นายภูวดล พลอยพันธ์	เมษายน 63.	9.00- 10.00	โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์
6	นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง	เมษายน 63	9.00- 10.00	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร
7	นายเสถียร ถินมุกดา	เมษายน 63	9.00- 10.00	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร
8	นายอภิวิชญ์ บำรุง	เมษายน 63	9.00- 10.00	ออนไลน์
9	นายธนวรรณ หาญประสพ	เมษายน 63	9.00- 10.00	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไซย์
10	นางศศิธร ศรีโยธี	เมษายน 63	9.00- 10.00	โรงเรียนมุกดาลัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ ลำดับความสำคัญตามประเด็น ของข้อคำถามการวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุป แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ดังรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ และผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 7 – 18

ตาราง 7 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	100	28.90
1.2 ครูผู้สอน	246	71.10
รวม	346	100.00
2. ระดับของการเปิดสอน		
2.1 ประถมศึกษา	289	83.52
2.2 ขยายโอกาส	57	16.48
รวม	346	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	160	30.34
3.2 ขนาดกลาง	304	66.20
3.3 ขนาดใหญ่	20	3.46
รวม	346	100.00

จากตาราง 7 พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ครูผู้สอน (ร้อยละ 71.10) อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 83.52) และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 66.20)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบันและปัญหา
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

(N=346)

ด้าน	การพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1	ด้านการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.66	.52	มาก	3.62	.67	มาก
2	ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.46	.64	ปานกลาง	3.69	.60	มาก
3	ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.67	.64	มาก	3.76	.51	มาก
4	ด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.72	.60	มาก	3.64	.60	มาก
5	ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ	3.63	.71	มาก	3.34	.58	ปาน กลาง
รวม		3.62	.43	มาก	3.61	.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
($\bar{X} = 3.72$) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการจัดการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ
($\bar{X} = 3.63$) และด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.46$)

2. ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.69$) และ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(N=346)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อน การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.65	.99	มาก
2	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพื่อพัฒนา ให้สมบูรณ์รอบด้านทั้งเก่ง ดี มีสุข	3.68	.98	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัด ความต้องการและ การเรียนรู้ของนักเรียน	3.69	.82	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดรูปแบบ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน	3.87	.82	มาก
5	ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	3.80	.84	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนของนักเรียน	3.86	.81	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาการและการเรียนการสอนของนักเรียน	3.50	1.06	ปานกลาง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.27	.72	ปานกลาง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ผลเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.75	.98	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.48	.97	ปานกลาง
	รวม	3.66	.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน ($\bar{X} = 3.87$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.86$) และผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพปัจจุบัน
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

(N=346)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้	3.46	.97	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างแบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน	3.16	1.09	ปานกลาง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.75	.98	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.48	.97	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการนำผลการจัดการวิจัยในชั้นเรียนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.86	.94	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประจำทุกปีหรือทุกภาคเรียน	3.26	1.08	ปานกลาง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับปัญหาของนักเรียน	3.26	.99	ปานกลาง
รวม		3.46	.64	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการนำผลการจัดการวิจัยในชั้นเรียนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.86$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีกระบวนการจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.75$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมการจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(N=346)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาคู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนโครงการด้านการวัดผลและประเมินผลทุกปีในสถานศึกษา	3.68	.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	3.74	.92	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำระบบเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างเป็นปัจจุบัน	3.66	.96	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	3.95	.83	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ บุคลากรทางการศึกษา รับผิดชอบด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของสถานศึกษา	3.71	.95	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการและรูปแบบการวัดและ ประเมินผลให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.83	.93	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผล เพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน	4.01	.716	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลจาก การประเมินใช้ในการวางแผนการบริหารงาน วิชาการให้มีประสิทธิภาพในแต่ละระยะ	3.59	1.12	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการ ส่งเสริมการศึกษาดำเนินการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.33	1.24	ปานกลาง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเข้ารับ การอบรมการวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ	3.23	1.06	ปานกลาง
รวม		3.67	.64	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผล

เพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการและรูปแบบการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(N=346)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.76	.94	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.78	.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลเพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.69	.90	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.45	.91	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการตัดสินใจ	3.76	.86	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน	3.77	.85	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตามและประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.70	.86	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ระดับการรับรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษา	3.69	.87	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.86	.76	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	3.70	.78	มาก
รวม		3.72	.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.86$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของสภาพ
ปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพวงตาหาร ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ

(N=346)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้าการอบรม อยู่เป็นประจำทุกปี	3.57	.92	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเชิญ วิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.67	.81	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	3.68	.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม สัมมนา	3.58	.94	มาก
รวม		3.63	.71	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร ด้านการฝึกอบรม สัมมนา โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการ
ฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.68$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
เกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.67$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(N=346)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.68	.85	มาก
2	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพื่อพัฒนา ให้สมบูรณ์รอบด้านทั้งเก่ง ดี มีสุข	3.67	.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการและ การเรียนรู้ของนักเรียน	3.64	.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดรูปแบบ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน	3.71	.89	มาก
5	ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	3.63	.75	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดหา หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและ มีความเหมาะสมกับการเรียนการสอน ของนักเรียน	3.58	.75	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาการและ การเรียนการสอนของนักเรียน	3.56	.74	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.67	.75	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ผลเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.57	.78	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.52	.75	มาก
รวม		3.62	.67	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.68$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

(N=346)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผน ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อศึกษาผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้	3.68	.82	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้าง แบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน	3.57	.78	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีกระบวนการ จัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน	3.52	.75	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริม การจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	3.78	.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการนำผลการ จัดการวิจัยในชั้นเรียนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนา สถานศึกษา	3.78	.78	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประจำ ทุกปีหรือทุกภาคเรียน	3.71	.84	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับปัญหาของนักเรียน	3.77	.80	มาก
รวม		3.69	.60	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนมีกระบวนการจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.52$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างแบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.57$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(N=346)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนโครงการด้านการวัดผลและประเมินผลทุกปีในสถานศึกษา	3.80	.75	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	3.76	.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำระบบเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินอย่างเป็นปัจจุบัน	3.83	.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	3.76	.70	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ บุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา	3.78	.75	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการและรูปแบบการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.76	.79	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลเพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน	3.77	.82	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลจากการประเมินใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแต่ละระยะ	3.69	.79	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมการศึกษาดำเนินการวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.76	.79	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	3.73	.80	มาก
	รวม	3.76	.51	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลจากการประเมินใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแต่ละระยะ ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหา
การพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(N=346)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผน การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.76	.79	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้าง ระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	3.75	.81	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ ข้อมูลเพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.72	.82	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการส่งเสริมและ สนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.71	.82	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการตัดสินใจ	3.75	.85	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้าน การบริหารและการจัดการเรียนการสอน	3.79	.84	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตาม และประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.67	.83	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้าง เครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษา	3.43	.68	ปานกลาง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ ข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.40	.69	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาคู	ระดับการรับรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	3.41	.68	ปานกลาง
รวม		3.64	.60	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.41$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ

(N=346)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาคู	ระดับการรับรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้าการอบรม อยู่เป็นประจำทุกปี	3.31	.72	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเชิญ วิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.29	.66	ปานกลาง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	3.36	.70	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาการพัฒนาคู	ระดับการรับรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคคลกรด้านการฝึกอบรม สัมมนา	3.39	.72	ปานกลาง
รวม		3.34	.58	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการฝึกอบรม สัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 ลำดับแรก ดังนี้
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียน
การสอน ($\bar{X} = 3.29$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้าการอบรมอยู่เป็นประจำ
ทุกปี ($\bar{X} = 3.31$) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตาม ประเมินผล
ภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และระดับของการเปิดสอน ได้แก่ ประถมศึกษาและ
ขยายโอกาส โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ t-test (Independent Samples) และ
ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยใช้สถิติใน
การวิเคราะห์ คือ F-test ชนิด One way ANOVA โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 19-24

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

(N=346)

ด้าน	สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคู	สภาพปัจจุบัน						ปัญหา					
		ตำแหน่งหน้าที่				t	Sig	ตำแหน่งหน้าที่				t	Sig
		ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน				ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.80	.56	3.51	.44	5.64**	.00	3.91	.62	3.34	.47	9.23**	.00
2	การวิจัยในชั้นเรียน	3.34	.65	3.59	.61	-3.99**	.00	3.86	.63	3.52	.53	5.70**	.00
3	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.51	.59	3.84	.64	-5.23**	.00	3.95	.51	3.57	.44	7.76**	.00
4	การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.87	.65	3.56	.50	5.25**	.00	3.97	.50	3.31	.49	13.04**	.00
5	การฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ	3.78	.78	3.47	.60	4.30**	.00	3.68	.67	3.00	.00	14.28**	.00
	รวม	3.66	.48	3.59	.37	1.60	.11	3.87	.47	3.35	.24	13.73**	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการ
พัฒนาครูจําแนกตามตำแหน่งหน้าที่ มีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร จําแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง
กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ
ศึกษา และการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

. ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพวงอาหาร จําแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ
ศึกษา และการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
จำแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมและรายด้าน

(N=346)

ด้าน	สภาพปัจจุบัน และปัญหา การพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน						ปัญหา					
		ระดับของการเปิดสอน				t	Sig	ระดับของการเปิดสอน				t	Sig
		ประถมศึกษา ๑		ขยาย โอกาส				ประถมศึกษา ๑		ขยาย โอกาส			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.53	.45	4.38	.32	-17.11**	.00	3.56	.68	3.98	.47	-5.72**	.00
2	การวิจัยในชั้นเรียน	3.46	.62	3.49	.75	-30	.76	3.65	.61	3.92	.50	-3.65**	.00
3	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.70	.64	3.52	.64	1.99	.05	3.75	.50	3.84	.59	-1.19	.26
4	การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.69	.57	3.88	.73	-188	.06	3.60	.60	3.88	.51	-3.76**	.00
5	การฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ	3.60	.67	3.77	.88	-1.37	.17	3.26	.53	3.78	.66	-5.47**	.00
	รวม	3.59	.40	3.81	.54	-2.85**	.00	3.56	.44	3.88	.48	-4.58**	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ส ภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียน
จำแนกตามระดับของการเปิดสอน มีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2. ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมโดยรวมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการ
เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ
ศึกษาและการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(N=346)

ด้าน	สภาพปัจจุบันการ พัฒนาครู ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
11	การจัดการเรียน การสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	11.81	5.90	23.69**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	96.99	.24		
		รวม	346	108.811			
2	การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.55	3.27	8.14**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	156.41	.402		
		รวม	346	162.97			
3	การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	12.48	6.24	16.28**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	149.12	.38		
		รวม	346	161.61			
4	การใช้สื่อและ เทคโนโลยีทาง การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	8.09	4.04	11.73**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	134.13	.34		
		รวม	346	142.22			
5	การฝึกอบรม สัมมนาและ การศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.78	6.89	14.42**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	182.07	.47		
		รวม	346	195.85			
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	2.50	1.25	6.69**	.00
		ภายในกลุ่ม	344	71.21	.187		
		รวม	346	73.71			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยรวมและ
รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลดังกล่าวจึงได้ทำการ
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD ดังตาราง 21

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

(N=346)

ด้าน	สภาพปัจจุบัน การพัฒนาคู	ขนาดของ สถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
			\bar{X}	3.82	3.47	3.83
1	การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ขนาดเล็ก	3.82		.34*	-.00
		ขนาดกลาง	3.47			-.35*
		ขนาดใหญ่	3.83			
2	การวิจัยในชั้นเรียน		\bar{X}	3.36	3.51	3.88
		ขนาดเล็ก	3.36		-.15*	-.52*
		ขนาดกลาง	3.51			-.36*
		ขนาดใหญ่	3.88			
3	การวัดและประเมินผล การเรียนรู้		\bar{X}	3.52	3.75	4.22
		ขนาดเล็ก	3.52		-.23*	-.69*
		ขนาดกลาง	3.75			-.46*
		ขนาดใหญ่	4.22			
4	การใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา		\bar{X}	3.87	3.60	3.47
		ขนาดเล็ก	3.87		.26*	.40*
		ขนาดกลาง	3.60			.13
		ขนาดใหญ่	3.47			
5	การฝึกอบรม สัมมนาและ การศึกษาต่อ		\bar{X}	3.76	3.44	4.11
		ขนาดเล็ก	3.76		.32*	-.34*
		ขนาดกลาง	3.44			-.66*
		ขนาดใหญ่	4.11			

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้าน	สภาพปัจจุบัน การพัฒนาครู	ขนาดของ สถานศึกษา	ขนาด	ขนาด	ขนาด	
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	
รวมทุกด้าน			\bar{X}	3.67	3.56	3.89
			ขนาดเล็ก	3.67	.11*	-.22*
			ขนาดกลาง	3.56		-.33*
			ขนาดใหญ่	3.89		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha, 01$; $F_{3,360} = 3.37$)

จากตาราง 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(N=346)

ด้าน	ปัญหาการพัฒนาครู ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1	การจัดการเรียน การสอนที่เน้น ผู้เรียน เป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	32.86	16.43	43.79*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	145.97	.37		
		รวม	346	178.84			
2	การวิจัยในชั้น เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.24	7.12	21.31*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	130.01	.33		
		รวม	346	144.26			
3	การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	14.67	7.33	31.56*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	90.42	.23		
		รวม	346	105.09			
4	การใช้สื่อและ เทคโนโลยีทาง การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	46.83	23.41	96.70*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	94.20	.24		
		รวม	346	141.04			
5	การฝึกอบรม สัมมนาและ การศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	52.16	26.08	123.46*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	82.18	.21		
		รวม	346	134.35			
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	26.81	13.40	91.88*	.00
		ภายในกลุ่ม	344	56.75	.14		
		รวม	346	83.56			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha, 01$; $F_{3,360} = 3.37$)

จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จากผลดังกล่าวจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD
ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

(N=346)

ปัญหาการพัฒนาคู	ขนาดของ สถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
		\bar{X}	3.91	3.41	3.00
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ขนาดเล็ก	3.91		.49*	.91*
	ขนาดกลาง	3.41			.41*
	ขนาดใหญ่	3.00			
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน		\bar{X}	3.85	3.59	3.13
	ขนาดเล็ก	3.85		.25*	.72*
	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่	3.59 3.13			.46*
3. ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้		\bar{X}	3.95	3.64	3.30
	ขนาดเล็ก	3.95		.313*	.65*
	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่	3.64 3.30			.34*
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา		\bar{X}	3.98	3.27	3.77
	ขนาดเล็ก	3.98		.71*	.21*
	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่	3.27 3.77			-.49*
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและ การศึกษาต่อ		\bar{X}	3.73	3.00	3.00
	ขนาดเล็ก	3.73		.73*	.73*
	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่	3.00 3.00			.00

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาครู	ขนาด สถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
		\bar{X}	3.89	3.38	3.24
รวมทุกด้าน	ขนาดเล็ก	3.89		.50*	.65*
	ขนาดกลาง	3.38			.14
	ขนาดใหญ่	3.24			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha, 01$; $F_{3,360} = 3.37$)

จากตาราง 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยนำด้านสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนการพัฒนาครู และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนการพัฒนาครู แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป โดยเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังตาราง 25 -26

ตาราง 25 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนการพัฒนาครู

ด้าน	สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ค่าเฉลี่ย	แนวทางการพัฒนา
1	ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.66	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2	ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.46	จำเป็นต้องพัฒนา
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.67	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.72	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
5	ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ	3.63	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	

จากตาราง 25 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาวางแผนการพัฒนาครู มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ตาราง 26 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร โดยรวมและรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมมา
ร่างแนวทางพัฒนาครู

ด้าน	ปัญหาการพัฒนาครู	ค่าเฉลี่ย	แนวทางพัฒนา
1	ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.62	จำเป็นพัฒนา
2	ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.69	จำเป็นพัฒนา
3	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.76	จำเป็นพัฒนา
4	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.64	จำเป็นพัฒนา
5	ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ	3.34	ไม่จำเป็นพัฒนา
ค่าเฉลี่ยรวม		3.61	

จากตาราง 26 พบว่า แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างแนวทางพัฒนา มี 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 3. ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
 4. ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
 5. นายภูวดล พลอยพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสีเบญจวิทย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
 6. นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดชุมพร
 7. นายเสถียร ถิ่นมุกดา ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
 8. นายอภิวิชญ์ บำรุง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคำสีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
 9. นายธนวรรณ หาญประสพ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไซย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
 10. นางศศิธร ศรีโยธี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
- โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...โดยเน้นให้ผู้เรียนทุกคน ได้ทำกิจกรรมและทำงานร่วมกัน ศึกษา
ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ศึกษาและหาวิธีการในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ดีมี
ศักยภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ให้ดูบริบทของโรงเรียน เอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด กำหนด
ปฏิทินการสอนอย่างชัดเจนทั้งในระบบออนไลน์และปกติ มีการจัดการเรียนที่หลากหลาย
พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องมีองค์ความรู้ที่หลากหลายและแท้จริง มีการ
ออกแบบการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมในการสอนและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนนั้น...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2563)

“...ต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพราะว่า บทบาทรับผิดชอบต่อการ
เรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้จะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือ
เข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า
รับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง และบทบาทของครูคือ
ผู้สนับสนุน และเป็นแหล่งความรู้...”

(ประภาส ไชยมี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้น
ปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การโต้วาทีกลุ่ม การอภิปราย การระดมพลังสมอง กลุ่มแก้ปัญหา
กลุ่มตัว การประชุมต่าง ๆ การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสืบค้น และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
เป็นต้น...”

(ภูวดล พลอยพันธ์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ในการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำได้
ผลสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้เรียนมี
ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งทางด้านเฉพาะบุคคล ด้านสังคมและการเรียนรู้
เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นต้น ...”

(ชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนควรมีการจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหาแบบ สร้างแผนผังความคิดแบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หลาก ๆ ด้านพร้อมกันไปกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียน...”

(เสถียร ถิ่นมุกดา, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอน คือ ผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความเต็มใจของครูผู้สอนที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติและการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได้อีก

(อภิวิชญ์ บำรุง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การสอนแบบพัฒนาความสามารถเฉพาะ ได้แก่ การคิดอย่างมีผล การสื่อสาร การเดาเหตุการณ์หรือการพยากรณ์ การวางแผน และการตัดสินใจ เป็นรูปแบบการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมี ความสามารถที่แตกต่างกันเฉพาะบุคคล เป็นวิธีสอนที่ช่วยดึงความสามารถเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ ออกมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในทักษะที่ตนเองมีความถนัดและมีความสามารถในด้านนั้น ๆ ...”

(ธนวรรณ หาญประสพ, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนควรนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบการเรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และบทเรียนสำเร็จรูปมาจัดการเรียนการสอน...”

(ศศิธร ศรีโยธี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชี่ยวชาญผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...เน้นกระบวนการทำวิจัย ศึกษาความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของครูผู้สอนเพื่อค้นคว้งานวิจัยนั้น ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...กำหนดหัวข้อที่จะทำวิจัยอย่างชัดเพื่อให้การวิจัยที่จะพัฒนาผู้เรียนมีความถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรืออาจจะผ่านกระบวนการทำ PLC...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยที่ชัดเจน คุณครูต้องเข้าใจกระบวนการทำวิจัยอย่างแท้จริง โดยผ่านกระบวนการ PLC และท่านผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีเวทีให้คุณครูได้นำเสนองานวิจัยที่ทำสำเร็จแล้วนั้นด้วย...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2563)

“...สำหรับแนวทางพัฒนาในการจัดทำในชั้นเรียน มี 4 ชั้น ดังนี้ ชั้นวางแผน ชั้นปฏิบัติการ ชั้นการสังเกตและชั้นสะท้อนการปฏิบัติแล้วนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน...”

(ประภาส ไชยมี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ของครูผู้สอนที่มีความสนใจปัญหาและพยายามปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น โดยต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการรับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย...”

(ภูวดล พลอยพันธ์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจก่อนเป็นระดับแรก เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยครูผู้สอนต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลที่เกิดจากการเรียนการสอน แล้วนำมาวางแผนการดำเนินการและมีการติดตาม ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ...”

(ชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องรู้จักวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสื่อในการพัฒนาการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน...”

(เสถียร ถิ่นมุกดา, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ในมุมมองของผมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สิ่งที่สำคัญครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจวิธีดำเนินการวิจัยก่อนว่า มีองค์ประกอบอะไรบ้าง เช่น เนื้อหา กลยุทธ์ในการพัฒนา สื่อในการพัฒนาและการประเมินผลแล้วนำผลที่ได้มาทบทวนและพัฒนาต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย...”

(อภิวิชญ์ บำรุง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางด้านความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับระเบียบการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์เลือกปัญหาในการวิจัย ด้าน การสร้างนวัตกรรม ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย ด้านการสร้างเครื่องมือและการเก็บ รวบรวมข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน...”

(ฉนวนวรรณ หาดูประสพ, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ปัจจัยที่ส่งผลให้การวิจัยในชั้นเรียนสำเร็จนั้นครูผู้สอนต้องศึกษา สื่อในการพัฒนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสร้างครูแกนนำการวิจัย มีการแสดงผลงาน ...และรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาต่อไป”

(ศศิธร ศรีโยธี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...มีความหลากหลายในการวัดผลและประเมินผล โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน อาจจะใช้วัดผ่านกิจกรรม เนื้อหา และอย่าใช้วิธีการ วัดเพียงวิธีการเดียว...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ดูพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียน ใช้การวัดผลและ ประเมินผลที่หลากหลาย ติดตามตรวจสอบฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ประเมินตามสภาพจริงที่ผู้เรียนทำได้ผ่านชิ้นงาน ใช้เกณฑ์การวัดที่ ส่งเสริมต่อการเรียนของผู้เรียน เน้นการเสริมแรงให้ผู้เรียนกล้าที่จะทำชิ้นงาน และให้ ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2563)

“...ควรมีรูปแบบการวัดครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้จริง การวัดความสามารถทางความรู้ ความคิดได้จริง การวัดความสามารถในการปฏิบัติได้จริง และการวัดคุณลักษณะทางจิตใจได้จริง...”

(ประภาส ไชยมี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เครื่องมือจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน การรายงานตนเอง การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน...”

(ภูวดล พลอยพันธ์., สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้อของผู้เรียนและการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ...”

(ชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกันคือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(เสถียร ถิ่นมุกดา, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาต้องดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครบองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ตามแนวทางและวิธีการของการวัดและประเมินผลแต่ละองค์ประกอบ และกำหนดเอกสารบันทึกผลการประเมินให้สอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผล...”

(อภิวิชญ์ บำรุง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนควรจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธีรวมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้าน รวมถึงมีเกณฑ์การประเมินชัดเจน และมีจำนวนมากเพียงพอที่จะประเมินผลที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนอย่างมั่นใจ จึงจะถือว่าเป็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปอ้างอิงได้นั่นเอง...”

(ธนวรรณ หาญประสพ, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบบันทึกลงในเอกสารบันทึกผลการประเมินตามที่สถานศึกษากำหนดและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและการทบทวนต่อไป...”

(ศศิธร ศรีโยธี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชี่ยวชาญผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...ในยุคปัจจุบันเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นมาก ฉะนั้นครูเราควรหาเทคนิคและวิธีการใหม่มาปรับปรุงและนำมาเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนได้..”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...มีการสนับสนุนอย่างจริงจังจ้เป็นรูปธรรม คั่นคว้าข้อมูล สื่อการสอนผ่านแท่งสื่บคั่นข้อมูลได้และถูกต้อง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...คุณครูต้องตระหนัก มีความสนใจ ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เกี่ยวกับจัดหาสื่อการเรียนการสอน ศึกษาค้นคว้าผ่าน PLC แสวงหาความรู้จากผู้รู้ด้วยอีกทางหนึ่ง...”

(วรกัญญาพิไล แกะระหัน, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2563)

“...ครูผู้สอนต้องมีการศึกษาความต้องการเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความเหมาะสมกับผู้เรียนด้วย...”

(ประภาส ไชยมี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา...”

(ภูวดล พลอยพันธ์, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ควรมีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อแลการการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(มงคล สุขสันรุ่งเรือง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือศูนย์เครือข่ายในการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา...”

(เสถียร ถิ่นมุกดา, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หรือการถ่ายทอด การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ของครู...”

(อภิวิชญ์ บำรุง, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อต้นแบบและ เทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียนให้มากที่สุด...”

(ธนวรรณ หาญประสพ, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ นำไปใช้ เผยแพร่การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา...”

(ศศิธร ศรีโยธี, สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2563)

สรุปได้ว่าข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน และบทเรียนสำเร็จรูป การออกแบบการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมในการสอน บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนและครูผู้สอน เช่น การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหาแบบ สร้างแผนผังความคิดแบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ และมีแผนการจัดการเรียนที่ชัดเจน

2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย เช่น ด้านการวิเคราะห์เลือกปัญหาในการวิจัย ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย ด้านการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการเผยแพร่ และเวทีประชาสัมพันธ์การวิจัยและการประกวดแข่งขันและรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนา

3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ มีความหลากหลายในการวัดผลและประเมินผล โดยใช้เครื่องมือจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน การรายงานตนเอง การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน การบันทึกลงในเอกสารบันทึกผลการประเมินตามที่สถานศึกษากำหนดและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและการทบทวนต่อไป

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาควรมีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือศูนย์เครือข่ายในการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อต้นแบบและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียนให้มากที่สุดการแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ นำไปใช้ เผยแพร่การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผลการวิจัย และขอเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 283 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,938 คน รวมทั้งสิ้น 3,221 คนจาก 283 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จของ Krejcie&Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 70 คน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 106 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 70 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจงเพื่อหาแนวทางพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการเปิดสอนและขนาดของสถานศึกษา

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (index of congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งติดแสตมป์ซองเปล่าให้กลุ่มตัวอย่าง ลงความคิดเห็นเสร็จแล้วส่งแบบสอบถามกลับคืนมา 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ชุดที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และระดับของการเปิดสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติที่ใช้ (t – test ชนิด Independent Samples) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติเอฟ (F – test ชนิด One – Way Analysis Variance) ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของ Scheff's และ LSD

ชุดที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา Content Analysis

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.66$) และ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.63$) และด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.46$)

1.2 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.62$) และ ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.34$)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับของการเปิดสอน ได้แก่ ประถมศึกษาและขยายโอกาส โดยรวมและรายด้าน มีดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามคุณลักษณะขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.4.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1.1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1.2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1.3 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1.4 ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลดังกล่าวจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

2.5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.5 ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้

3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนในการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และบทเรียนสำเร็จรูป การออกแบบการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมใน

การสอน บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนและครูผู้สอน เช่น การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหาแบบ สร้างแผนผังความคิดแบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจและมีแผนการจัดการเรียนที่ชัดเจน

3.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย เช่น ด้านการวิเคราะห์เลือกปัญหาในการวิจัย ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย ด้านการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการเผยแพร่และเวทีประชาสัมพันธ์การวิจัยและการประกวดแข่งขันและรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนา

3.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ มีความหลากหลายในการวัดผลและประเมินผล โดยใช้เครื่องมือจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน การรายงานตนเอง การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน การบันทึกลงในเอกสารบันทึกผลการประเมินตามที่สถานศึกษากำหนดและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและการทบทวนต่อไป

3.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาควรมีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือศูนย์เครือข่ายในการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อต้นแบบและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียนให้มากที่สุดการแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ นำไปใช้เผยแพร่การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการเรียนการสอนและทัศนคติให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนตลอดจนเจตคติที่ดีของครูให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ ยุทธนาบุญ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรพล ถาวรวงศ์กลาง (2550, หน้า 7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู ได้แก่ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญที่จริง และ 2) การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550, หน้า 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน 3) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และ 5) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558–2569) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ หลักการ เป้าหมาย กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ข้อเสนอการปฏิรูปในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2558) ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในระยะต่อไป (พ.ศ. 2559–2569) และกลไกการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลและต่อเนื่องยั่งยืน โดยดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้หลักวิชาการเป็นฐานมีผลการดำเนินงาน คือ 1) กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) ปฏิรูปครู 2) ปฏิรูป การเรียนรู้ 3) เพิ่ม-กระจายโอกาส และ

คุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ 5) การผลิตและพัฒนา กำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และ 6) ปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษาแต่ ปัญหาความต้องการพัฒนาบุคลากรยิ่งมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคู เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบ มีการวางแผน การดำเนินงานอย่างเด่นชัดและมีขั้นตอน เพื่อให้บุคลากร สามารถพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อ หน่วยงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาการวางแผน การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ และการติดตามผลและประเมินผล สอดคล้อง กับผลการวิจัยของจิรพล ถาวงษ์กลาง (2550, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคู พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากนัก นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร การผลิตสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนของครูยังมีการดำเนินการน้อย ในส่วน ของการประเมินผลผู้เรียน ครูใช้การประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อยเช่นกันและ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชิต ฤทธิจรรณ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากร ทางการศึกษา คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ขาดระบบสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 3) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ 4) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 5) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและ 6) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับของการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้เนื่องการพัฒนาครูเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปซึ่งกระบวนการพัฒนาครูที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรครูให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ ตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน นงลักษณ์ ภิญโญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาครู พบว่า บุคลากรที่มีเพศระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและบุคลากรที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและสุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาครู พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ตำราเรียน

และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน และบทเรียนสำเร็จรูป การออกแบบการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมในการสอน บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนและครูผู้สอน เช่น การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหาแบบ สร้างแผนผังความคิดแบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย เช่น ด้านการวิเคราะห์เลือกปัญหาในการวิจัย ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย ด้านการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุน การเผยแพร่และเวทีประชาสัมพันธ์การวิจัยและการประกวดแข่งขันและรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ มีความหลากหลาย ในการวัดผลและประเมินผล โดยใช้เครื่องมือจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน การรายงานตนเอง การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีการติดตามตรวจสอบผลการ ประเมิน การบันทึกลงในเอกสารบันทึกผลการประเมินตามที่สถานศึกษากำหนดและ นำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและการทบทวนต่อไป และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอน ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาควรมีระบบ การนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือศูนย์เครือข่ายในการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อต้นแบบและเทคโนโลยี ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียนให้มากที่สุดการ แลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ นำไปใช้ เผยแพร่การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรพล ถาวงษ์กลาง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู ได้แก่ การฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญที่จริงและให้มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน 3) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และ 5) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พิเชิต ฤทธิ์จรรยา (2555, หน้า 117) ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ดังนี้

ควรนำผลจากแนวทางพัฒนาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำพาครูงานในโรงเรียนต้นแบบ ดีเด่นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เน้นการกำหนดนโยบาย ทิศทางในการพัฒนาความก้าวหน้าและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูโดยการจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนวิทยฐานะของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.3 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครูแบบยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2557) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ โกสุมภ์. (2555). กระบวนการสร้างประสิทธิผลโรงเรียนขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กิตติศักดิ์ แป้นงาม. (2558). การสร้างหนังสืออัจฉริยะเพื่อการเรียนรู้ประชาคมอาเซียน สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 11(4); เมษายน-มิถุนายน, หน้า 99-106.
- คู่มือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ. (2563). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้วยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน" ปีงบประมาณ 2563 รุ่นที่ 15. เข้าถึงได้จาก<http://newweb.mnre.go.th/>. เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- จิรพล ถาวงษ์กลาง. (2550). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาโรงเรียนโนนสะอาดพิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชุติมา เมฆวัน. (2563). การวิจัยในชั้นเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/>. เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563.
- เดชา การรัมย์. (2551). การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์. มีอาชีพ. วารสาร สศวค. 2(7), เมษายน-มิถุนายน 2551

- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นงลักษณ์ ภิญโญ. (2553). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ปัญญางาม. (2554). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ เกิดทิพย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประวิต เอราวรรณ์. (2550). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2560). รายงานการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.

- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
 เข้าท์ ออฟ เคอร์มีสท์
- พิณสุตา สิริธรังศรี. (2556). *โครงการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไพไลวรรณ อินทรรักษา. (2560). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์
 บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไพจิตร สดวกการ. (2555). *ผลของการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดของทฤษฎี
 คอนสตรัคติวิสต์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และ
 ความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*.
 วิทยานิพนธ์ ด.ช. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล ศรีสมสุข. (2563). *การจัดการและการกำกับดูแลกิจการ*. กรุงเทพฯ: แอล เอช
 ไฟแนนซ์เซียลกรุ๊ป.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริม
 สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล
 กรุงเทพฯ. ปริญญาโท กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- รัตนา แสงบัวเพื่อน. (2555). *แนวการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่เสริมสร้างคุณลักษณะ
 ดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา*. กรมวิชาการ. กองวิจัยทางการศึกษา.
- ลัดดา คิลาน้อยและคณะ. (2554). *การสร้างสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นตามแนวปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา. 6(1)
 ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2555.*
- วรรณกร ศิริพละ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์
 พร.ด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วลันต์ ปานทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. 15(5); ฉบับพิเศษ. ตุลาคม 2556,
 หน้า 193-205.*
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ :
 ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่12). นครปฐม: โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- วัฒนา ภูตกำรวัว. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
การจัดการเรียนการสอนสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วาสนา มะณีเรือง. (2559). *รูปแบบการพัฒนาครูเก่ง ครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 4(2), หน้า 260-277.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- _____ (2554). *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- _____. (2555). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะกรรมการศึกษา
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- _____. (2556). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.*
- ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2555). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สลิตา รินสิริ. (2558). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนใน
อำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. (2561). เข้าถึงได้จาก
www.mukdahan.org เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2563.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. (2562). *ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี
ของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การยกระดับ
คุณภาพครูทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). คู่มือการประเมินสมรรถนะ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553). เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/>. เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนการสอนของศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวง. (2557). รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: บริษัทโบนัสปรีเพรสจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาชาติ(พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิก
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). การพัฒนาองค์การและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2556). กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ = National Qualifications Framework (Thailand NQF) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- _____. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริพร กุ่ยกระโทก. (2552). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. เข้าถึงได้จาก <http://www.moobankru.com/> เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2561.

- สุภัทรา เอื้อวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยสยาม. *ประชุมวิชาการระดับชาติสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประจำปี 2557*. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.). หน้า 1-11.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) วันที่ 28-29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพรวทาวเวอร์จังหวัดแพร่. แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สุรศักดิ์ ยุทธนาบุญกุล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียน วังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุรียา มนตรีภักดี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักรธรรม. (2552). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัมมาร สยามวาลา (2553). *แนวทางการแก้ปัญหาความยากจน: เสรีนิยม ประชานิยม หรือรัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Baurain (2013). Authoring Teacher Development in a Graduate Seminar in Vietnam,”. *The Electronic Journal for English as a second Language*, 17(3); pp.156-158
- Bayar, (2014). *Financial Development and Economic Growth in Emerging Asian Countries*. Yilmaz.
- Chang, I. H., Chin, J. M., & Hsu, C. M. (2008). Teachers’ Perceptions of the Dimensions and Implementation of Technology Leadership of Principals in Taiwanese Elementary Schools. *Educational Technology & Society*, 11 (4), pp.229-245.

- Daft, R. L. (1994). *Management*. Fort Worth: Dryden Press.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership*. London: New Jersey.
- Fox, R. (2007). Reinventing the gastronomic identity of Croatian tourist destinations. *International Journal of Hospitality Management*, 26, pp.546–559
- Green, G. A., Catlin, D. H., & Starcevic, B. (1997). Analysis of over-the-counter dietary supplements. *Clin. J. Sport Med.*, 11, pp.254–259
- Hwang, H.D. (2014) *Academic Underachievement and Recovery: Student Perspectives on Effective Career Interventions*. Wiley online Library.
- Krcjce, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(3); pp.608 – 610.
- Kozloski, K.C. (2006). *Principal leadership for technology integration : A study of principal technology leadership*. Doctoral dissertation, Drexel University
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M. and Moeyaert, B. (2009) *Employee Retention Organizational and Personal Perspectives*. Vocations and Learning.
- Liljedahl, P. (2014). Approaching Professional Learning: What teachers want,” *The Mathematics Enthusiast*. 11, 2 (2014): pp. 109–122.
- Patricia, M. D. (2010). On school educational technology leadership. *The Journal of Management in Education*, 24(2): pp.55–61.
- Peine, J. (2007). The educator's professional growth plan: A process for developing staff and improving instruction. [Online]. Available : <http://www.eric.ed.gor>. 25 Aug. 2020.
- Picciano, A. G. (2011). *Educational leadership and planning for technology*. (5th ed.) Columbus, OH: Pearson Education
- Randi & Zeichner, (2004). New Visions of Teacher Professional Development. *Yearbook of the National Society for the Study of Education* 103(1): pp. 180 – 227
- Reid, (2014). Therapeutic alliance in videoconferencing psychotherapy: A review Susan G. Si <https://doi.org/10.1111/ajr>. 25 Aug 2020.

Sclafani, S.K. (2015). Singapore chooses teachers carefully,” *Kappan*, 97, 3
(November 2015) pp. 8–13.

Wang, X. (2014). “Encouraging and being encouraged: Development of an epistemic
community and teacher professional growth in a Singapore classroom,”
Teaching & Teacher Education, 44, (November 2014): pp. 12–24.

Wentling (1992). Rose Mary, 1992. Women in middle management: Their career
development and aspirations. *Business Horizons, Elsevier*, vol. 35(1),
pp. 47–54.

Wills, K. (1993) *Laws of Ny State Including Legal Forms and Procedures Paperback*
March 1.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ ศบ ๐๕๔๒.๑๒/ว.๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกฤติพงษ์ โภคาพานิช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๒๘๑๔๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขออนุญาตเชิญบุคคลดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๓/๔ ๓๓/๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓/๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤติพงษ์ โภคาพานิช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๒๔ ๓/๘๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกฤติพงศ์ โกคาพานิช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย อัมภามผล)

อธิการบดีวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๓/๔ ๓๓/๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓/๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤติพงศ์ โกคาพานิช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๒๔ ๓/๘๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว.๓๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๔๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกฤติพงศ์ โภคาพานิช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๒๘๑๔๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นใน การศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ ความอนุเคราะห์จากท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาดัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๓/๔ ๓๓/๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓/๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤติพงศ์ โภคาพานิช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๒๔ ๓/๘๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว.๕๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกฤติพงศ์ โกคาพานิช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขออนุญาตเชิญบุคคลดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. Anant

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๓/๔ ๓๓/๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓/๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤติพงศ์ โกคาพานิช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๒๔ ๓/๘๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



วิทยานิพนธ์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

ผู้วิจัย นายกฤติพงษ์ โภคาพานิช
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานกรรมการ
ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการ

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง:

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ครูผู้สอน

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist)

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย กฤติพงศ์ โภคาพานิช
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

คำสั่ง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง หน้าที่

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ระดับของการเปิดสอน

ประถมศึกษา

ขยายโอกาส

3. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของ โรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

คำสั่ง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5 4 3 2 1 ที่ตรงกับการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับ
สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา โดยเลือกตอบ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคู
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคู
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคู
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคู
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้									
		สภาพปัจจุบัน					ปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน										
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการติดตามและประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา										
4.8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษา										
4.9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา										
4.10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน										
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ											
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้าการอบรมอยู่เป็นประจำทุกปี										

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 27 สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
และปัญหาการพัฒนาคูครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน							
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้							
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา							
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ							
5.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
5.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูในด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูในด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ขอเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
การพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพุกตาหาร

ขอ คำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ขอ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ขอ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
1	.725	2	.824	3	.815
4	.794	5	.831	6	.757
7	.827	8	.790	9	.756
10	.705				ค่าความเชื่อมั่น .957
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน					
1	.725	2	.824	3	.815
4	.815	5	.806	6	.757
7	.831				ค่าความเชื่อมั่น .957
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1	.794	2	.827	3	.841
4	.790	5	.898	6	.824
7	.844	8	.865	9	.844
10	.861				ค่าความเชื่อมั่น .957
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
1	.826	2	.765	3	.817
4	.773	5	.780	6	.871
7	.807	8	.871	9	.780
10	.889				ค่าความเชื่อมั่น .957
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ					
1	.976	2	.886	3	.825
4	.787	5	.790	ค่าความเชื่อมั่น .967	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .964					

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
การพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร

ขอ คำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ขอ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ขอ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
1	.725	2	.824	3	.815
4	.794	5	.831	6	.757
7	.827	8	.790	9	.805
				ค่าความเชื่อมั่น .957	
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน					
1	.809	2	.803	3	.820
4	.861	5	.763	6	.834
7	.801			ค่าความเชื่อมั่น .957	
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1	.775	2	.775	3	.806
4	.832	5	.832	6	.866
7	.854	8	.820	9	.794
10	.757			ค่าความเชื่อมั่น .957	
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
1	.803	2	.790	3	.800
4	.769	5	.820	6	.646
7	.718	8	.718	9	.773
10	.876			ค่าความเชื่อมั่น .957	
5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ					
1	.858	2	.698	3	.883
4	.769	5	.712	ค่าความเชื่อมั่น .97	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .964					

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงเขต 2 มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ตำแหน่ง
กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญหาแนวทางการพัฒนาครู

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญหาแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประชาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ตำแหน่งกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพวงมุกดาหาร
4. ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
5. นายภูวดล พลอยพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร
6. นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
7. นายเสถียร ถิ่นมุกดา ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร
8. นายอภิวิชญ์ บำรุง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร
9. นายธนวรรณ หาญประสพ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไซย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร
10. นางศศิธร ศรีโยธี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมุกดาหาร

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งหน้าที่ t-test Independent Samples

Independent Samples t-test ตำแหน่งหน้าที่										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
totalaa	Equal variances assumed	9.361	.002	5.649	390	.000	.28980	.05130	.18894	.39065
	Equal variances not assumed			5.649	370.097	.000	.28980	.05130	.18892	.39067
totalbb	Equal variances assumed	.333	.564	-3.997	390	.000	-.25583	.06400	-.38166	-.13000

ตาราง 31 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
totalcc	Equal variances assumed	2.046	.153	-5.236	390	.000	-.32908	.06286	-.45266	-.20550
	Equal variances not assumed			-5.236	387.568	.000	-.32908	.06286	-.45266	-.20550
totaldd	Equal variances assumed	5.174	.023	5.253	390	.000	.30969	.05895	.19379	.42560
	Equal variances not assumed			5.253	366.790	.000	.30969	.05895	.19377	.42562
totalee	Equal variances assumed	7.057	.008	4.303	382	.000	.30715	.07139	.16679	.44752
	Equal variances not assumed			4.325	365.482	.000	.30715	.07101	.16751	.44680

ตาราง 31 (ต่อ)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
totalae	Equal variances assumed	6.812	.009	1.601	382	.110	.07154	.04469	-.01634	.15942
	Equal variances not assumed			1.609	366.551	.109	.07154	.04446	-.01590	.15898

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดโรงเรียน F-test ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalaa	Between Groups	11.818	2	5.909	23.699*	.000
	Within Groups	96.992	344	.249		
	Total	108.811	346			
	Between Groups	6.552	2	3.276	8.146*	.000
	Within Groups	156.419	344	.402		
	Total	162.971	346			
	Between Groups	12.488	2	6.244	16.288*	.000
	Within Groups	149.126	344	.383		
	Total	161.614	346			
	Between Groups	8.093	2	4.047	11.735*	.000
	Within Groups	134.135	344	.345		
	Total	142.228	346			
	Between Groups	13.786	2	6.893	14.424*	.000
	Within Groups	182.073	344	.478		
	Total	195.859	346			
	Between Groups	2.501	2	1.250	6.690*	.001
	Within Groups	71.212	344	.187		
	Total	73.713	346			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของขนาดโรงเรียน

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) size	(J) size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
totalaa	LSD	ขนาดกลาง	.34674*	.05206	.000	.2444	.4491	
		ขนาดใหญ่	-.00996	.10837	.927	-.2230	.2031	
		ขนาดกลาง	-.34674*	.05206	.000	-.4491	-.2444	
		ขนาดใหญ่	-.35670*	.10837	.001	-.5698	-.1436	
		ขนาดใหญ่	.00996	.10837	.927	-.2031	.2230	
		ขนาดกลาง	.35670*	.10837	.001	.1436	.5698	
	Tamhane	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	.34674*	.05252	.000	.2207	.4728
		ขนาดใหญ่	-.00996	.09591	.999	-.2505	.2306	
		ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	-.34674*	.05252	.000	-.4728	-.2207
		ขนาดใหญ่	-.35670*	.09199	.002	-.5895	-.1239	
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.00996	.09591	.999	-.2306	.2505	
		ขนาดกลาง	.35670*	.09199	.002	.1239	.5895	

ตาราง 33 (ต่อ)

Dependent Variable(I) size (J) size				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
totalbb	LSD	ขนาดกลั้ก	ขนาดกลาง				-.2806	-.0206
			ขนาดใหญ่	-.52045*	.13762	.000	-.7910	-.2499
		ขนาดกลาง	ขนาดกลั้ก	.15062*	.06611	.023	.0206	.2806
		ขนาดใหญ่	-.36982*	.13762	.008	-.6404	-.0992	
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลั้ก	.52045*	.13762	.000	.2499	.7910	
		ขนาดกลาง	.36982*	.13762	.008	.0992	.6404	
Tamhane	ขนาดกลั้ก	ขนาดกลาง	-.15062	.06678	.072	-.3108	.0096	
		ขนาดใหญ่	-.52045*	.11681	.000	-.8141	-.2268	
		ขนาดกลาง	ขนาดกลั้ก	.15062	.06678	.072	-.0096	.3108
		ขนาดใหญ่	-.36982*	.11593	.009	-.6617	-.0779	
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลั้ก	.52045*	.11681	.000	.2268	.8141	
		ขนาดกลาง	.36982*	.11593	.009	.0779	.6617	

ตาราง 33 (ต่อ)

Dependent Variable(I) size (J) size				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
totalcc	LSD	ขนาดกลั้ก	ขนาดกลาง	-.23261*	.06455	.000	-.3595	-.1057
			ขนาดใหญ่	-.69366*	.13438	.000	-.9579	-.4295
		ขนาดกลาง	ขนาดกลั้ก	.23261*	.06455	.000	.1057	.3595
			ขนาดใหญ่	-.46105*	.13438	.001	-.7252	-.1969
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลั้ก	.69366*	.13438	.000	.4295	.9579
			ขนาดกลาง	.46105*	.13438	.001	.1969	.7252
	Tamhane	ขนาดกลั้ก	ขนาดกลาง	-.23261*	.06541	.001	-.3895	-.0757
			ขนาดใหญ่	-.69366*	.10545	.000	-.9586	-.4287
ขนาดกลาง		ขนาดกลั้ก	.23261*	.06541	.001	.0757	.3895	
		ขนาดใหญ่	-.46105*	.10720	.000	-.7295	-.1926	
ขนาดใหญ่		ขนาดกลั้ก	.69366*	.10545	.000	.4287	.9586	
		ขนาดกลาง	.46105*	.10720	.000	.1926	.7295	
totaldd	LSD	ขนาดกลั้ก	ขนาดกลาง	.26522*	.06122	.000	.1449	.3856
			ขนาดใหญ่	.40091*	.12744	.002	.1503	.6515

ตาราง 33 (ต่อ)

Dependent Variable(I) size (J) size		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	-.26522*	.06122	.000	-.3856	-.1449	
	ขนาดใหญ่	.13569	.12744	.288	-.1149	.3862	
ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.40091*	.12744	.002	-.6515	-.1503	
	ขนาดใหญ่	-.13569	.12744	.288	-.3862	.1149	
Tamhane	ขนาดกลาง	.26522*	.06262	.000	.1150	.4155	
	ขนาดใหญ่	.40091*	.07889	.000	.2069	.5949	
ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	-.26522*	.06262	.000	-.4155	-.1150	
	ขนาดใหญ่	.13569	.07308	.196	-.0457	.3171	
ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.40091*	.07889	.000	-.5949	-.2069	
	ขนาดใหญ่	-.13569	.07308	.196	-.3171	.0457	
totalee	LSD	ขนาดกลาง	.32123*	.07227	.000	.1791	.4633
		ขนาดใหญ่	-.34345*	.17072	.045	-.6791	-.0078
	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	-.32123*	.07227	.000	-.4633	-.1791

ตาราง 33 (ต่อ)

Dependent Variable(I) size (J) size			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
		ขนาดใหญ่	-.66468*	.17081	.000	-1.0005	-.3288	
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.34345*	.17072	.045	.0078	.6791	
		ขนาดคเล็ก	.66468*	.17081	.000	.3288	1.0005	
Tamhane	ขนาดคเล็ก	ขนาดคกลาง	.32123*	.07263	.000	.1469	.4955	
		ขนาดใหญ่	-.34345	.14940	.089	-.7272	.0403	
	ขนาดคกลาง	ขนาดคเล็ก	-.32123*	.07263	.000	-.4955	-.1469	
		ขนาดใหญ่	-.66468*	.14394	.000	-1.0389	-.2905	
	ขนาดใหญ่	ขนาดคเล็ก	.34345	.14940	.089	-.0403	.7272	
		ขนาดคกลาง	.66468*	.14394	.000	.2905	1.0389	
totalae	LSD	ขนาดคเล็ก	ขนาดคกลาง	.11130*	.04520	.014	.0224	.2002
			ขนาดใหญ่	-.22697*	.10677	.034	-.4369	-.0170
		ขนาดคกลาง	ขนาดคเล็ก	-.11130*	.04520	.014	-.2002	-.0224
			ขนาดใหญ่	-.33828*	.10682	.002	-.5483	-.1282

ตาราง 33 (ต่อ)

Dependent Variable(I) size (J) size		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ขนาดใหญ	ขนาดกลึ	.22697*	.10677	.034	.0170	.4369
	ขนาดกลาง	.33828*	.10682	.002	.1282	.5483
Tamhane	ขนาดกลึ	.11130*	.04594	.047	.0011	.2215
	ขนาดใหญ	-.22697*	.06034	.002	-.3771	-.0769
ขนาดกลาง	ขนาดกลึ	-.11130*	.04594	.047	-.2215	-.0011
	ขนาดใหญ	-.33828*	.05522	.000	-.4779	-.1986
ขนาดใหญ	ขนาดกลึ	.22697*	.06034	.002	.0769	.3771
	ขนาดกลาง	.33828*	.05522	.000	.1986	.4779

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.วรัญญาไพไล แกระหัน รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2



ภาพประกอบ 5 นายภูวดล พลอยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสีเบญจวิทย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์นายอภิวิชญ์ บำรุง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



ภาพประกอบ 7 นายชัยมงคล สุขสันรุ่งเรือง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายฉนวนรณ หาดูประสพ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียน
บ้านหนองหญ้าไซย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางศศิธร ศรีโยธี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ประภาส ไชยมี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเสถียร ถิ่นมุกดา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกฤติพงษ์ โภคาพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤษภาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	23 หมู่ 11 บ้านโนนงาม ตำบลโสกก่าม อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโสกก่ามวิทยา อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเซกา อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2562 -ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนคำฮีเบญจวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร