

ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

นางสุนัน อังคชร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Needs for Teaching Skill Development of Teachers in Primary Schools under
Phra Nakhon Si Ayutthaya City Municipality**

Mrs. Sunan Angkasorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา
ผู้ศึกษา นางสุนัน อังคธร รหัสนักศึกษา 2522301890 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ติมปิยเจียร
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา และ (2) เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 64 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบโควตา โดยเลือกครู 1 คนจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม จาก 8 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ Fisher's least-significant difference

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความต้องการการพัฒนาของครู ทักษะการสอน โรงเรียนประถมศึกษา

Independent Study title: The Needs for Teaching Skill Development of Teachers in Primary Schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya City Municipality

Author: Mrs. Sunan Angkasorn; **ID:** 2522301890;

Degree: Master of education (Educational Administration);

Independent Study adviser: Dr. Saritpong Limpisatien, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the needs for teaching skill development of teachers in primary schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya City Municipality; and (2) to compare the needs for teaching skill development of teachers in primary schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya City Municipality, as classified by age, work experience, educational level, and learning area of teaching.

The research sample consisted of 64 teachers obtained by quota sampling from the eight primary schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya City Municipality. The selection method was as follows: eight teachers were selected from each school by selecting one teacher from each of the eight learning areas of the school; thus, the total number of 64 teachers was selected from the eight schools. The employed research instrument was a rating scale questionnaire. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Fisher's least significant difference method of pair-wise comparison.

Research findings showed that (1) the teachers in primary schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya had both the overall need and needs in each of the seven aspects of teaching skill development at the high level; and (2) teachers with different ages, working experiences, and educational levels did not differ significantly in their needs for teaching skill development; while teachers teaching in different learning areas differed significantly, at the .05 level, in their needs for teaching skill development by in-service training and by promotion for further study.

Keywords: Needs for development of the teacher, Teaching skill, Primary school

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเชฐียร ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าอิสระจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นับตั้งแต่เริ่มศึกษาค้นคว้าจนสำเร็จเรียบเรียงร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ที่ได้กรุณาให้ความ อนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ นางฉันทพร ดร. ชมพูนุท สุขหวาน ดร. อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ นางเบญจมาศ วัฒนชุติกุล ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และคณะครูที่ได้ให้ความ ร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา (นางฉันทพร เกิดพิทักษ์) ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาทั้ง 8 โรงเรียนที่ช่วยกรุณาเก็บ รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นคุณความดีแด่ผู้มี พระคุณทั้งหลาย และมอบให้แก่ผู้ที่สนใจการศึกษาทั้งหมด

ศุภัน อังคชร

ตุลาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
การพัฒนาศาสนา.....	10
หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาศาสนา.....	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ.....	18
ทักษะการสอน.....	20
เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา.....	34
การพัฒนาศาสนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน จำแนกเป็นรายด้าน	62
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้.....	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	109
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	110
ข แบบสอบถาม.....	118
ประวัติผู้ศึกษา.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	60
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฐมนิเทศ.....	63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	67
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุม.....	69
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	70
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	71
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนา ทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....	76
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....	79
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	82
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	85
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	89



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมโลกที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว สังคมโลกเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแห่งสมาชิกภาพของโลก ย่อมได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวัฒนธรรม จึงจำเป็นที่สังคมไทยจะต้องปรับสภาพให้เหมาะสมกับโลกไร้พรมแดน เพื่อให้สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรีและดำรงความเป็นไทยอยู่ได้ในสังคมโลก การที่ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายได้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักในคุณค่าและคุณภาพของตนว่า คนทุกคนล้วนมีคุณค่าที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการ ทั้งส่วนบุคคลและโดยรวมของสังคมแล้ว คนเหล่านั้นย่อมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและร่วมกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติไปในทิศทางที่เหมาะสมและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างเท่าเทียม มั่นคงและยั่งยืน (สมุห์ สาคร พ.ศ. 2549: 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ 2550-2554) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ว่า ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ 2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจาก คนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่าง

สมคูล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถเพื่อให้เทียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวังด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรมทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักความพอประมาณ ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>)

การบริหารงานในองค์กรต่างๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ดังนั้น ในภาครัฐและเอกชนจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคน เมื่อได้คัดเลือกบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ในองค์กรแล้วผู้บริหารย่อมต้องบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป การสรรหาและเลือกสรรคน ถึงแม้จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วก็ตาม แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2535 : 108) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาด้านข้อมูล ข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานต่างๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีคุณภาพนั้นครู คือ กลไกที่สำคัญ ซึ่งต้องมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถดี ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความศรัทธา มีความรู้ ความภาคภูมิใจและตระหนักในอาชีพครู และสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี บุคลากรในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีหน้าที่ในการให้การศึกษา อบรมนักเรียน และอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต หากครูไม่ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านบุคลากร และทักษะทางพุทธิพิสัย ไม่เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม แล้วก็อยากที่จะทำหน้าที่อบรมสั่งสอนให้เด็กบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรจะพยายามหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนา โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความรู้ ความสามารถ และความทันสมัยที่สอดคล้องกัน จึงจะทำให้

การปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีผลสืบเนื่องไปสู่ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติบ้านเมืองต่อไป

จากข้อมูลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษา ด้วยการพัฒนาการศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน นอกจากนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูต้องให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่นักเรียน และร่วมสร้างมาตรฐานในการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารและครูถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้เดินหน้าต่อไปได้ สภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางสังคมโลก และระบบการจัดการศึกษาแห่งชาติ แม้ว่าครูจะบรรจุมาในตำแหน่งที่ตรงกับสายวิชาชีพก็ตาม แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนไป บุคลากรก็มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาบุคลากรก็ต้องเลือกใช้กิจกรรมในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการสนองนโยบายการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครู ให้สามารถอบรมสั่งสอนกุลบุตร กุลธิดาได้อย่างเต็มที่ ทำให้นักเรียนและโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคมและเพิ่มกำลังของคนที่ดีของชาติ เพื่อการพัฒนาบ้านเมืองในอนาคตได้ (http://www.nmt.or.th/ayutthaya/ayutthaya/Pages/about_ayutthaya.aspx)

จากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้วางกรอบแนวจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2542: 9)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกาภิวัตน์ เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ซึ่งในการพัฒนาจะต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ กล่าวโดยสรุปคือการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่ง

ดำเนินการในทุกสถานศึกษาเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ทั้งจึงควรจะต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารนี้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดียิ่ง และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้วยกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมด้านทักษะการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนมากที่สุดที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรของชาติให้มีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

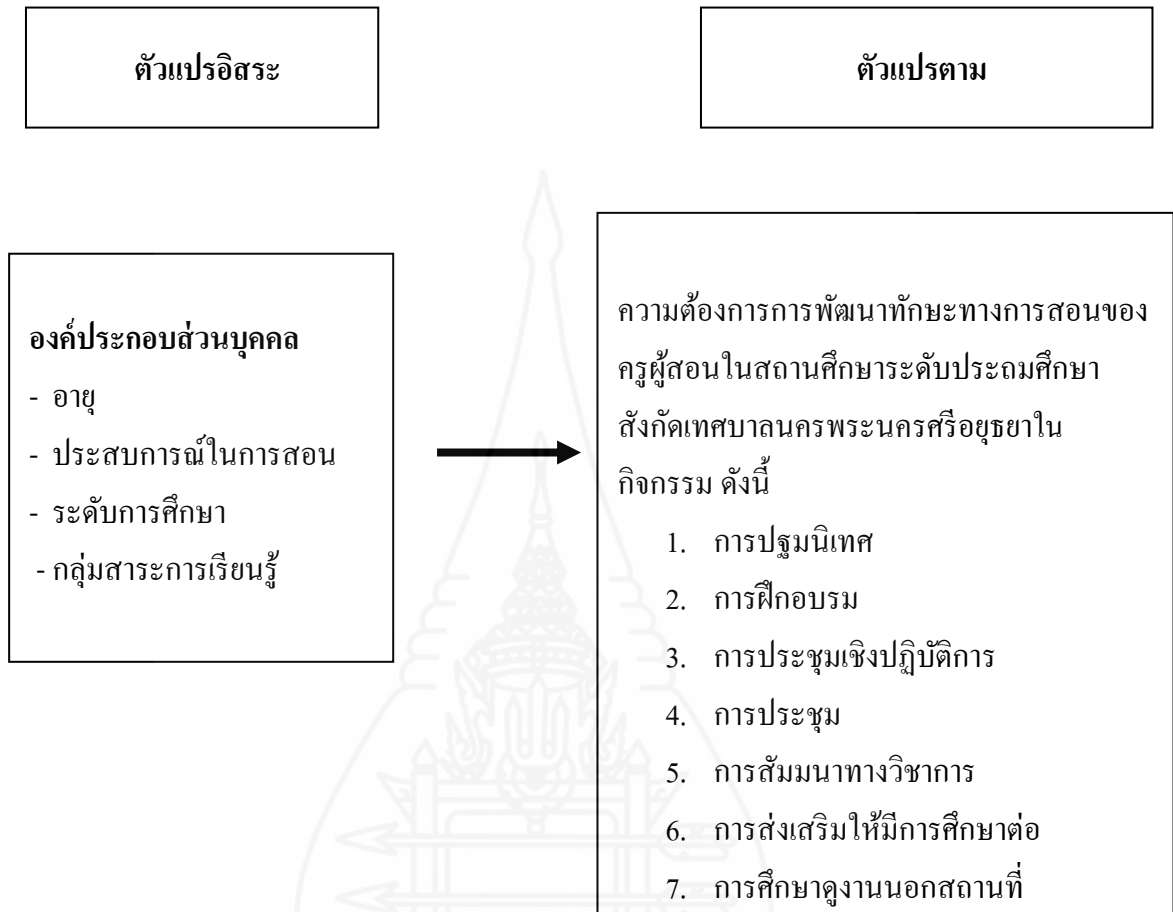
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาหลายท่านและจากเอกสาร ตำรา ผู้วิจัยได้ประมวลกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ได้ 7 กิจกรรม ดังนี้

- 3.1 การปฐมนิเทศ
- 3.2 การฝึกอบรม
- 3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.4 การประชุม
- 3.5 การสัมมนาทางวิชาการ
- 3.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 3.7 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอน ไม่แตกต่างกัน
- 4.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนไม่แตกต่างกัน
- 4.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนไม่แตกต่างกัน
- 4.4 ครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนไม่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตหน้าที่

5.1.1 ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยทำการสำรวจ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 โรงเรียน จากจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 215 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิค การสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) เพื่อให้ได้จำนวนครูผู้สอนครบทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีจำนวน 8 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างแบบโควตาให้ได้ครูโรงเรียนละ 8 คนโดยกำหนดให้ครู 1 คน ต่อหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จำนวนครูทั้ง 8 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 64 คน

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการ ศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนเฉพาะประเด็น ในกิจกรรม ดังนี้

- 5.3.1 การปฐมนิเทศ
- 5.3.2 การฝึกอบรม
- 5.3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 5.3.4 การประชุม
- 5.3.5 การสัมมนาทางวิชาการ
- 5.3.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 5.3.7 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความต้องการ หมายถึง ระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 กิจกรรม คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิง

ปฏิบัติการ 4) การประชุม 5) การสนทนาทางวิชาการ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7) การศึกษาดูงานนอกสถานที่

6.2 ทักษะการสอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนด้านต่างๆ อย่าง
ชำนาญซึ่งครอบคลุมการวางแผนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน การจัดการเรียน
การสอน การใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนรูปแบบการเรียนการสอน ระบบการสอน สื่อการสอนการ
ประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้และการสอนต่าง ๆ

6.3 การพัฒนาบุคลากรครูด้านทักษะการสอน หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรครูให้มี
โอกาสเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ทักษะ การปรับปรุงทัศนคติ มีความสามารถในการปฏิบัติการ
สอนด้านต่างๆ อย่างชำนาญซึ่งครอบคลุมการวางแผนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการ
สอน การจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนรูปแบบการเรียนการสอน ระบบการ
สอน สื่อการสอนการประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้และ
การสอนต่างๆ ซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องพัฒนาทั้งหมด 7 กิจกรรมดังนี้

6.3.1 การปฐมนิเทศหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บริการด้านการศึกษากับครู
อาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือโอนย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ เช่น การจัดหาหนังสือ คู่มือครู
เอกสารประกอบหลักสูตร จัดหาที่เลี้ยง รวมถึงการชี้แจงให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของ
โรงเรียน ปรัชญา วัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สวัสดิการและ
สภาพชุมชน

6.3.2 การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ
ทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติ ท่าที ความรู้สึก เป็นแรงกระตุ้นให้ครู อาจารย์ ใน
หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ขณะเดียวกันก็เตรียมตัวให้พร้อมเพื่อปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

6.3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ เป็น
เทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ เป็นการพบปะปรึกษาหารือกันระหว่างผู้
ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติร่วมกันอันจะมีส่วนสร้าง
เสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริง

6.3.4 การประชุม หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือทำความเข้าใจ
เข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนความ
คิดเห็นอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ เพื่อชี้แจงให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เข้าใจได้ไม่
ยาก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ

ครู อาจารย์ อย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ เพื่อแสวงหาข้อตกลงในการที่จะปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เกิดผลดีที่สุด

6.3.5 การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ที่มีความรู้ หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหาโดยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ในที่ประชุมจะมีการอภิปรายและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

6.3.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครู อาจารย์ไปศึกษาในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในสถาบันการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิแล้วยังเป็นการเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

6.3.7 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง การดำเนินการเพื่อนำคณะครูอาจารย์ ไปสังเกต เยี่ยมชม และ ศึกษาวิธีการทำงานในสถานศึกษา แหล่งวิชาการตลอดจนสถานประกอบการต่างๆ มุ่งเพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์

6.4 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 30 ปี, 31 ปี - 40 ปี, และ 41 ปีขึ้นไป

6.5 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

6.6 ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานด้านการสอนมาแล้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1 – 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16 – 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป

6.7 สารการเรียนรู้ หมายถึง เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา มี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ สารการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ ที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้น มีขอบเขตเนื้อหาสาระ แต่ละสารการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์คุณภาพของผู้เรียน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค สารการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล

6.8 ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการสอนของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

6.9 ครูระดับประถมศึกษา หมายถึง ครูที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

7.2 ทราบแนวทางในการพัฒนาด้านทักษะทางการสอน ให้สนองตอบต่อความต้องการแก่บุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ของสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน

7.4 ผู้สนใจสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยนำไปใช้อ้างอิงสนับสนุนผลการค้นคว้า และเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาทักษะทางการสอนตามความต้องการของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
4. ทักษะการสอน
5. เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา
6. การพัฒนาบุคลากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

คำว่า การพัฒนาบุคลากร แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Personnel Development ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาบุคลากร ความหมายของการพัฒนาบุคลากรนี้มีอยู่หลากหลายและมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้นักวิชาการของไทย ได้แก่

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2535 : 73) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้าน

ต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สนอง เครื่องมาก (2538 : 108) ได้ให้ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามหน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะปรับปรุงบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ดียิ่งขึ้น (กรมสามัญศึกษา 2539: 74)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 154) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

คำวินิจฉัย กองฆาตอง (2543: 10) ได้สรุปความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรทั้งครูที่ปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543: 192) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากร มีความคิดสร้างสรรค์ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
3. การสร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
4. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องของความรับผิดชอบ สร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างวินัย โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

กรมวิชาการ (2543: 146) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อนอย่างหนึ่ง ที่จะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพ ระดับสูงของครูในโรงเรียน ถ้าพัฒนา

บุคลากรประสบผลสำเร็จ ก็จะส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน และจะสนับสนุนความร่วมมือของครูในรูปแบบต่างๆ เป็นลักษณะของครูที่มีคุณภาพ

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2545: 9) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานผู้ปฏิบัติทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความ ก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการต่างประเทศ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

กูฟ (Guff. 1975: 8 - 16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่ การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นสำคัญ การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการ รับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อนมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงานเพิ่มพูนความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

แคสเทเทอร์ (Castetter.1976: 273) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษานี้ หมายความว่า การจัดและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวมานั้น การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยต้องจัดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน

1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

บุคคลนับเป็นทรัพยากรสำคัญของหน่วยงาน ในการที่จะทำให้หน่วยงานเกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ บุคลากรควรจะได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540: 15) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถจัดวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา นอกจากจะช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกๆ หน่วยงานและ

สมาน ริงลิโยกฤษฎณ์ (2540: 83) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) บางกรณีอาจต้องมีการอบรม ถึงวิธีการทำงาน (In service Training) ให้ด้วย ทั้งนี้ เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย นั้น ส่วนใหญ่เป็นเพียงความรู้ขั้นพื้นฐานและมีหลากหลายอย่างไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับราชการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกาภิวัตน์ ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารนั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการ การเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม การศึกษา จะเน้น ที่ตัวบุคคล ซึ่งในการพัฒนาจะต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกัน จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

กล่าวโดยสรุป คือ การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการในทุกสถานศึกษาเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในโลกในยุคปัจจุบันทั้งจึงควรจะต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารนี้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดียิ่ง และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพของบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการ

พัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้ จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องการฝึกอบรม การศึกษา จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา จะเน้นที่ตัวในการพัฒนาบุคลากรนั้น จะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการการทำงานที่เป็นระบบและการทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543:188 – 189)

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรม เป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการ อบรม ไม่ว่าจะป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ
2. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหา เป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. มุ่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหารูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับอบรมพัฒนา ต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรหมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 135- 152) ได้กล่าวว่กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้น คือ

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา เป้าหมายในการพัฒนาตัวบุคคล จะต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบ โรงเรียนหรือสถาบันแห่งนั้น ๆ
2. การวางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เมื่อได้กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการที่จะดำเนินงานในด้านพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการวาง โครงการที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนา อันได้มาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่มีอยู่
3. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น จะต้องมุ่งหวังที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการพยายามที่จะตอบคำถามสองคำถาม คือ คำถามแรกเป็นความต้องการทราบว่าแผนการพัฒนาตัวบุคคลได้กระทำไป ด้วยความละเอียดรอบคอบเพียงไร ประการที่สองนั้นเป็นการประเมินผลความได้ผลของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ทั้งเฉพาะ โรงเรียนหรือระบบโรงเรียน

ซูซีย์ สมิททไกร (2538: 4 – 8) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การ มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ก็คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนต่อมา คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจนอย่างไรก็ดี ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากเกินไปกว่าความสามารถที่จะสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาว่า โครงการพัฒนาบุคลากรควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น หลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่สุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร คือ การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สิ่งที่ได้ บรรลุผลปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ควรจะแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

กรมสามัญศึกษา (2539: 63) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ให้ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน
2. ทำการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
3. ให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยไปพลาง
4. ให้มีการฝึกหัดระหว่างการศึกษา
5. ฝึกงานระยะสั้น

6. ให้ศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ
7. ให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม

กล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

2. หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากร เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็น่าจะไม่ได้ผล วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เข้าร่วมการประชุมสัมมนา หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศหรือต่างประเทศเป็นครั้งคราว คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน เป็นต้นผู้ที่พยายามจะพัฒนาตนเองในการทำงาน จะถามคำถามในทางสร้างสรรค์หรือพยายามศึกษาคู่มือเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างจริงจัง แสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อาสาทำงานนอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบ ขอเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ ปรีกษาหารือกับหัวหน้างานเสมอๆ บุคคลเหล่านี้ เป็นผู้ที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาอย่างแน่นอน แต่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่มีลักษณะดังกล่าว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขาไม่ต้องการที่จะได้รับการพัฒนา แต่อาจต้องหาวิธีที่จะสร้างเสริมความต้องการของเขาให้แสดงออกมาให้ได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป มีนักวิชาการที่กล่าวถึงหลักในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้น่าสนใจดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2535 : 65) กล่าวถึง วิธีการเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 18 วิธี คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน

7. การให้รักษาการแทน
8. พาไปสังเกตการณ์การทำงาน
9. การศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. เข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้
14. การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
15. ให้ทำการทดลองวิจัย
16. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน
17. การปรีกษางานก่อนเปิดโรงเรียน
18. การนิเทศของครูใหญ่

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2535: 344–346) ได้กล่าวถึง กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ปรับปรุงเจตคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา
2. กิจกรรมด้านการบริหาร เช่น การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยให้เป็นตัวแทนรักษาการแทน การให้เข้าร่วมในคณะทำงาน หน้าที่เป็นกรรมการ การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายพิเศษให้ทำการจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การหรือการจัดแบ่งส่วนงานใหม่
3. กิจกรรมด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล การศึกษาระบบเปิด
4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การจัดการศึกษาแบบสำเร็จรูป จัดคู่มือการปฏิบัติงานให้ออกวารสารทางวิชาการ ให้ศึกษาเอกสารแล้วสรุปทำรายงาน เสนอให้มีการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป คือ เมื่อองค์การใด ๆ จะมีการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างในการพัฒนา และในการพัฒนานั้น จะมีการพัฒนาทั้งโดยตนเองและองค์การ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและในการพัฒนานั้นผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคในการพัฒนาได้ 2 รูปแบบ คือ เทคนิคการพัฒนาโดยตรง และเทคนิคการพัฒนาโดยอ้อม ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคในการเลือกวิธีการและ กิจกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพขององค์การ ผงที่ได้รับก็คือ ประโยชน์ต่อองค์การและ

ศักยภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา เพราะการพัฒนาต้องใช้รูปแบบหลายรูปแบบ หลายกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

ไพฑูรย์ มีกุล (2541: 73 อ้างถึงใน เดชา บุญชู 2549:31) สรุปความหมายของความ ต้องการว่า คือ สภาวะที่จำเป็นต่อมนุษย์ซึ่งเกิดจากแรงขับภายในร่างกายหรือเกิดจากสิ่งจูงใจภายนอก ทำให้มนุษย์มีความปรารถนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล โดยความต้องการของแต่ละบุคคลมีมากน้อยไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในร่างกาย และปัจจัยภายนอกที่มากกระทบหรือเป็นสิ่งจูงใจให้อยากกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

สมพงษ์ เมฆนาวัน (2541: 26 อ้างถึงใน เดชา บุญชู 2549: 32) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ ว่า หมายถึงความประสงค์หรือความอยากได้ของมนุษย์ตามธรรมชาติ และกล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายอย่าง หลายด้าน ซึ่งความต้องการส่วนใหญ่มี ด้าน 2 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความต้องการทางด้านจิตใจของมนุษย์ นั้น คือ ความต้องการในความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงสุด

นรา สมประสงค์ (2544: 138 อ้างถึงใน เดชา บุญชู 2549: 33) ได้อธิบายทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ว่า มาสโลว์เป็นนักจิตและนักมานุษยนิยมที่สนใจเป็นอย่างมากเกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของบุคคล เขาเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (unhealthy) โดยได้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากลำดับขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ลักษณะของรางวัลและปัจจัยตอบสนองในองค์กรคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เพศ การพักผ่อนนอนหลับ ปัจจัยที่ตอบสนองให้ได้ในองค์กร ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ ที่รับประทานอาหาร
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความคุ้มครองป้องกันดูแลรักษา ตอบสนองโดยสภาพงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์จากบริษัทและงานที่มั่นคง
3. ความต้องการสังคม เช่น ความรัก การมีส่วนร่วม ตอบสนองโดยการรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศอย่างเป็นกันเอง สมาคมอาชีพ

4. ความต้องการยอมรับนับถือ เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพตอบสนองโดยการยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

5. ความต้องการสำเร็จสูงสุดแห่งตน เช่น ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ การพัฒนาองค์การตอบสนองให้ได้โดย งานที่ทำทาบ โอกาสในการสร้างสรรค์ สัมฤทธิ์ผลในงาน และความก้าวหน้าในองค์การซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์การต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันออกไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์การ เพื่อสร้างควมพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

วรณูช มานะวนิชย์ (2546: 253 อ้างถึงใน เดชา บุญชู 2549: 33) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ออกเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานที่ทำให้ร่างกายสุขสบาย เช่น ต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย
2. ความต้องการทางจิต เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการมีอำนาจ ต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือตน ต้องการมีสัมพันธกับผู้อื่น

3. ความต้องการทางปัญญา เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาด เช่น ต้องการวางแผนการตัดสินใจ ต้องการเรียนรู้ให้เกิดความชำนาญจากการศึกษาเอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 6 หน้า 139-140 ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของความต้องการตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งแบ่งความต้องการออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต

- 3.2 ความต้องการสัมพันธ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย

- 3.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด

จากความหมายและคำอธิบายของนักจิตวิทยา และนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปแนวคิดของความต้องการได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการในลักษณะที่ไม่เหมือนกัน จึงจำเป็นจะต้องศึกษาความต้องการที่แท้จริงของแต่ละบุคคล ว่าเรามี

ความต้องการอะไรเพื่อสนองตอบความต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

4. ทักษะการสอน

ความหมายของทักษะการสอน

วาริรัตน์ แก้วอุไร (2550) กล่าวว่า ทักษะการสอน หมายถึง ความชำนาญในพฤติกรรมการสอนแต่ละอย่างของผู้สอนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะการสอนก็เพื่อให้ผู้ฝึกเกิดความคล่องแคล่วมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองก่อนที่จะได้มีการสอนในชั้นเรียน ทักษะสำคัญ ๆ ที่ผู้สอนทุกคนควรจะต้องฝึกปฏิบัติและคำนึงถึงในการสอนมี 9 ทักษะด้วยกัน คือ ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน การอธิบาย การใช้คำถาม การเสริมกำลังใจ ทักษะการสรุปบทเรียน ทักษะการเร้าความสนใจ ทักษะการใช้กระดานชอล์ก ทักษะการกระตุ้นให้คิด ทักษะการใช้สื่อการสอน ซึ่งพฤติกรรมการสอนของผู้สอนในการใช้ทักษะการสอนต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลต่อการช่วยสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันมาก ทักษะแต่ละอย่างมีความสำคัญและสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความพร้อมและความต้องการของเด็ก บทเรียนหรือวิธีสอนแต่ละอย่างได้ ทักษะสำคัญ ๆ ที่ผู้สอนทุกคนควรจะต้องฝึกปฏิบัติและคำนึงถึงในการสอนมี 9 ทักษะด้วยกัน คือ

4.1 ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน การนำเข้าสู่บทเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนควรจะทำเมื่อจะเริ่มกิจกรรมการสอนใด ๆ เพื่อเป็นการเร้าความสนใจและสร้างความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ถ้าจะเปรียบกับการเรียงความก็เสมือนเป็นคำนำหรือบทนำ การที่ผู้เรียนจะสนใจติดตามเรื่องราวหรือการสอนที่ผู้สอนนำเสนอหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้สอนได้นำเสนอสิ่งที่น่าสนใจดึงดูดความสนใจได้ดีหรือไม่ ส่วนวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนได้ดีหรือไม่ ถือเป็นศิลปะของผู้สอนนั้น ๆ ที่จะต้องฝึกฝนจนเกิดทักษะ การนำเข้าสู่บทเรียนทำได้หลายวิธี เช่น ใช้การสนทนาซักถาม การทบทวนบทเรียนให้สัมพันธ์กับบทเรียนใหม่ การใช้เกม การตั้งปัญหาให้ร่วมกันอภิปราย การใช้สื่อการสอน โดยให้ดูภาพ ของจริง หรือคู่มือทัศน เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของการนำเข้าสู่บทเรียน

1. เพื่อสร้างความพร้อมของความคิดด้วยการกล่าวถึงสิ่งที่ผู้เรียนเคยพบเคยเห็นมาก่อน
2. เพื่อนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาสัมพันธ์กับแนวคิดใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายตามหลักจิตวิทยาของออสซูเบล
3. เพื่อสร้างบรรยากาศความอยากรู้อยากเห็น และอยากร่วมกิจกรรมกัน

4.2 ทักษะการอธิบาย หมายถึง ความสามารถในการพูดแสดงรายละเอียดและให้ตัวอย่างให้ผู้เรียนเข้าใจ หลีกเลี่ยงข้อสงสัย เกิดความชัดเจนในสิ่งนั้น หรือขยายความในลักษณะที่ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้โดยการบอก การตีความ การสาธิต การยกตัวอย่าง ฯลฯ บางครั้งเพื่อให้การอธิบายเป็นที่เข้าใจได้ง่าย อาจจะใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบการอธิบาย ก็จะช่วยให้ผู้ฟังสนใจและเข้าใจความหมายได้ดีขึ้น ทักษะการอธิบายมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน ทุระดับ โดยเฉพาะปัจจุบันพบว่า วิธีสอนที่ครูส่วนมากนิยมคือการสอนแบบบรรยาย และการอธิบาย ซึ่งทักษะการอธิบายจัดว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการสอนสองวิธีนี้ การมีทักษะในการอธิบายที่ดีมีความหมายและสำคัญสำหรับครูมาก ทักษะการอธิบายควรจะได้รับฝึกหัดและติดตามผลอยู่เสมอว่าช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจเรื่องราวที่อธิบายมากน้อยเพียงใด แล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการอธิบายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลักษณะการอธิบายที่ดี

4.2.1 เวลาที่ใช้ในการอธิบายไม่ควรนานเกินไป โดยปกติใจความที่สำคัญอาจจะใช้เวลาในการอธิบายเพียง 1 นาที หรือน้อยกว่านั้น เวลาที่ใช้ในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในแต่ละครั้ง ไม่ควรเกิน 10 นาที เพราะการใช้เวลาที่ยาวนานเกินไป จะทำให้ผู้ฟังขาดความสนใจ และเกิดการเบื่อหน่าย ซึ่งจะทำได้ยากแก่การทำความเข้าใจและจดจำ

4.2.2 ภาษาที่ใช้ควรจะง่ายแก่การเข้าใจ ไม่ต้องแปล รัศกุม ไม่เยิ่นเย้อ น่าฟัง

4.2.3 สื่อการสอนหรือตัวอย่างที่ใช้ประกอบการอธิบายควรมีลักษณะน่าสนใจ และช่วยให้เข้าใจเรื่องที่อธิบายได้ง่ายขึ้น

4.2.4 การอธิบายควรจะให้ครอบคลุมใจความสำคัญได้ครบถ้วน

4.2.5 การอธิบายควรเริ่มจากเรื่องที่เข้าใจง่ายไปหาเรื่องที่เข้าใจยาก

4.2.6 ควรใช้ท่าทางประกอบเพื่อให้การอธิบายน่าสนใจ

4.2.7 ควรใช้แนวความคิดหรือการอธิบายของนักเรียนที่ครูให้อธิบายมาเป็นแนวทางในการอธิบายด้วย เพราะความเข้าใจตามแนวความคิดของนักเรียน ถ้าได้รับการอธิบายเพิ่มเติมจะช่วยให้เข้าใจดีขึ้น

4.2.8 ควรมีการสรุปประเด็นในการอธิบายด้วย

แนวทางในการฝึกทักษะการอธิบาย เลือกเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากวิชาใดก็ได้ ซึ่งท่านไม่เคยเรียนหรือรู้มาก่อน ค่อยข้างยากที่จะเข้าใจ และพอเหมาะ กับเวลาที่จะทดลองฝึกทักษะการอธิบายได้ เมื่อได้เรื่องแล้วปฏิบัติดังนี้

- 1) อ่านเรื่องให้ตลอดด้วยความตั้งใจ
- 2) สรุปใจความที่สำคัญของเรื่องเข้าด้วยกัน

- 3) นำใจความสำคัญที่สรุปมาทำแผนการสอน
- 4) ทำบันทึกการสอนแบบจุลภาค
- 5) ทดลองสอน และประเมินผลการสอน

ข้อควรระวังในการฝึกทักษะการอธิบาย

- (1) ต้องเตรียมตัวล่วงหน้าว่าจะอธิบายอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับเรื่อง และทำให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่เราต้องการสื่อความหมายออกไป
- (2) ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือบุคคลมีผลต่อการอธิบาย กล่าวคือ การอธิบายที่ดีหรือเหมาะสม อาจจะเหมาะกับนักเรียนกลุ่มหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะกับนักเรียนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้
- (3) ความพร้อมของครู เช่น ความรู้ในเรื่องที่จะอธิบาย ความสนใจ และความสามารถของครูจะช่วยให้ครูอธิบายได้ดีขึ้น
- (4) ใช้สื่อการสอนในการช่วยอธิบายสิ่งต่างๆ ตามความเหมาะสม
- (5) บุคลิกภาพของผู้พูดมีผลต่อการอธิบายอย่างยิ่ง
- (6) การจะอธิบายสิ่งใด ๆ ก็ตามให้ผู้อื่นฟัง ให้ลองถามตัวเองถึงเรื่องที่จะอธิบายให้คนอื่นฟังว่า ถ้าตัวเองเป็นผู้ฟังเรื่องนี้จะเข้าใจมากน้อยเพียงไร

4.3 ทักษะการใช้คำถาม คำถาม คือ คำพูดหรือประโยคที่มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นหรือดึง (elicit) การตอบสนองของผู้เรียนออกมาจุมุ่งหมายที่ครูใช้คำถามถามนักเรียนมีหลายประการด้วยกัน เช่น ต้องการทราบว่านักเรียนเข้าใจหรือรู้เรื่องที่ครูสอนแล้วหรือไม่เพียงไร นักเรียนอ่านหรือทำการบ้านที่กำหนดให้หรือไม่ หรืออาจจะถามเพื่อเร้าความสนใจหรือทำความเข้าใจในจุดใดจุดหนึ่งโดยตรงก็ได้ การใช้คำถามนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับการสอนในปัจจุบันที่ผู้สอนควรจะใช้คำถามเป็นสื่อให้ผู้เรียนได้คิดตาม หรือเป็นสื่อในการให้ผู้เรียนได้เสาะแสวงหาความรู้ด้วยตัวของเขาเอง ครูควรใช้คำถามเป็นสื่อตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการสอนด้วยวิธีใด เช่น การสาธิตประกอบการใช้คำถามหรือการบรรยายประกอบการใช้คำถามเพื่อสร้างความเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้แล้ว จะขาดการใช้คำถามประกอบในขั้นตอนการอภิปรายก่อนการทดลอง การทดลอง และการอภิปรายหลังการทดลองไปไม่ได้เลย คำถามที่ใช้กันโดยทั่วไปมีหลายลักษณะ ดังนี้

4.3.1 คำถามในระดับต่ำ เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบจากการจำได้แก่

- 1) การถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงซึ่งมักจะประกอบด้วยคำว่า “ใคร” “อะไร” “เมื่อไร” และ “ที่ไหน” เป็นการถามให้ผู้เรียนระลึกถึงข้อมูลหรือสิ่งที่เคยเรียนมาก่อน

2) การถามให้อธิบาย เป็นคำถามที่ยากกว่าการถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง แต่การตอบก็ยังคงอาศัยความจำเป็นสำคัญ แต่ผู้ตอบจะต้องอาศัยความสามารถในทางเหตุผลหรือความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่จำได้ประกอบกันด้วย จึงจะสามารถตอบคำถามได้ ซึ่งมักจะประกอบด้วยคำว่า“อย่างไร”

4.3.2 คำถามในระดับสูง เป็นคำถามที่สูงกว่าระดับของการจำ โดยมุ่งให้ผู้เรียนคิดแบบนามธรรม โดยอาศัยข้อเท็จจริงหรือคำอธิบาย แล้วนำไปสรุปหาความสัมพันธ์ ความหมาย เปรียบเทียบ อ้างอิง และเหตุผล เพื่อหาคำตอบถูก ปกติคำถามประเภทนี้จะมีคำ“ทำไม” ประกอบอยู่ด้วยเสมอ ผู้สอนมักมักนิยมใช้ถามเพื่อดูความสามารถด้านการคิดของผู้เรียนลักษณะของคำถามประเภทนี้คือ

1) คำถามเพื่อให้ประเมินเป็นคำถามที่ต้องการให้ตัดสินใจ หรือเลือกโดยใช้คุณค่าเป็นเกณฑ์ เช่นถามว่า “การลอกงานเพื่อนเป็นสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่เพราะเหตุใด”

2) คำถามเพื่อให้อ้างอิง เป็นการถามให้อุปมาน (inductive) คือถามให้สรุปหรือค้นพบ กฎเกณฑ์จากการรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงหลายๆ อย่าง และให้อุปมาน (deductive) คือถามให้นำกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีไปอธิบายเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่างๆ

3) คำถามเพื่อให้เปรียบเทียบเป็นการถามให้ผู้เรียนบอกความแตกต่าง ความคล้ายคลึง ความสัมพันธ์และความขัดแย้งกันของความคิดหรือสิ่งของต่างๆ

4) คำถามเพื่อให้แก้ปัญหาเป็นการถามให้นักเรียนใช้ความรู้เดิมที่เคยเรียนมาแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เขาประสบ

5) คำถามเพื่อให้เห็นเหตุและผล เป็นคำถามที่ให้ผู้เรียนหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ บุคคลวัตถุ ความคิด ว่าอะไรเป็นเหตุผลกัน

6) คำถามเพื่อให้เกิดริเริ่ม นิยมใช้คำถามแบบอนกนัย (Divergent Question) เป็นการถามความคิดริเริ่มเป็นคำถามแบบเปิด ผู้เรียนมีอิสระเต็มที่ในการคิดและการตอบ

7) คำถามเพื่อให้เกิดการค้นพบ โดยใช้คำถามและคำตอบก่อน ๆ เป็นแนวทาง (Probing Questions) เป็นการถามที่เริ่มด้วยผู้สอนให้ผู้เรียนตอบคำถาม แล้วใช้คำตอบของผู้เรียนเป็นแนวในการถามเพื่อให้ผู้เรียนตอบหรือเข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ คำถามประเภทนี้มีลักษณะสำคัญคือหลังจากผู้เรียนตอบจบแล้ว ผู้สอนควรเริ่มถามคำถามทันที เพื่อให้ผู้เรียนคิด สอดคล้องสัมพันธ์กับคำตอบเดิมของเขาเองสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เสนอว่าการตั้งคำถามมี 4 ระดับเรียกว่า O-E-P-C ซึ่งเหมือนกับระดับขั้นของการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ ดังนี้

(1) คำถามขั้นการสังเกต (Observation Question) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าในการรับรู้และตอบปัญหา หรือเป็นการรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาในขั้นต่อไป

(2) คำถามขั้นการอธิบาย (Explanation Question) หมายถึงคำถามที่ต้องการให้ผู้ตอบใช้เหตุผลประกอบกับข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้จากการสังเกตในสถานการณ์ ปัจจุบันการทดลองในข้อ 1 ผู้สอนอาจถามให้ผู้เรียนตอบว่า “ทำไมน้ำในรูปร่างสุดท้ายไหลออกไปไกลที่สุด”

(3) คำถามขั้นการตั้งสมมติฐานหรือขั้นการทำนาย (Prediction Question) เป็นคำถามที่ต้องการให้ผู้ตอบคาดการณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง หรือคาดการณ์เพื่อขยายข้อสรุปในขั้น อธิบายให้กว้างขวางออกไป

(4) คำถามขั้นควบคุมและสร้างสรรค์ (Control and Creativity Question) เป็นคำถามที่ต้องการให้ผู้เรียนนำกฎเกณฑ์และความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปประยุกต์ให้เข้ากับเหตุการณ์ หรือสิ่งอื่น ๆ เป็นการคิดสิ่งที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ ออกมา หลักในการสร้างคำถาม

ก. คำถามที่สร้างขึ้นต้องมีคุณค่าทางวิชาการและเร้าให้อยากตอบ

ข. คำถามควรเป็นประเภทปลายเปิด จะช่วยทำให้ผู้เรียนทุกคน กระตือรือร้นที่จะตอบ เพราะเป็นคำถามในลักษณะให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ ความคิดประกอบการใช้เหตุผลในการตอบ ส่วนคำถามประเภทปลายปิดที่มีคำตอบคงที่ตายตัวควร จะลดจำนวนการใช้ลง

ค. คำถามควรเน้นให้ผู้เรียนได้อธิบายประกอบกับการใช้หลัก เหตุผลในการตอบ ซึ่งอาจจะใช้คำว่า “อย่างไร” ประกอบ

ง. คำถามควรมุ่งถามเหตุผลซึ่งมักจะประกอบด้วยคำว่า “ทำไม” หรือ “เพราะเหตุใด” เช่น ถามว่า “ทำไมจึงเกิดรูปร่างนี้” หรือ “เพราะเหตุใดครูจึงควรสอนให้เด็ก เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการสอนความรู้ให้เขา”

จ. คำถามที่ดีจะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถด้าน การคิด มีพัฒนาการทางสมองได้ดีขึ้น โดยประกอบไปด้วย

ก) การรับรู้ (perceiving) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนจดจ่อหรือ ใส่ใจในเรื่องที่กำลังเรียน

ข) การสัมพันธ์ (relating) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนนำข้อมูล ต่างๆ มาสัมพันธ์กัน เพื่อความเข้าใจและกระตือรือร้นในเรื่องที่ได้เรียนไป

ค) ถามความจำหรือการระลึกได้ (reproducing) เป็นการถามเรื่องราวหรือข้อมูลต่าง ๆ จากความจำของผู้เรียน

ง) ถามให้ประยุกต์ (applying) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ที่ไปพบ

จ) ถามให้วิเคราะห์ (analyzing) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนแยกแยะ รายละเอียดและข้อเท็จจริงต่างๆ จากข้อมูลที่ได้รับหรือเรียนรู้ไปแล้ว

ฉ) ถามให้ประเมินคุณค่า (evaluating) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนประเมินคุณค่าหรือตัดสินใจในเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าดี เลว ถูก หรือ ไม่ถูกต้องอย่างไร

ช) ถามให้สร้างหรือผลิตสิ่งใหม่ (producing) เป็นการถามเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักสังเคราะห์สิ่งต่างๆขึ้นมา เช่น ถามว่า “ถ้าเป็นตัวท่านในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ท่านจะสร้างรูปแบบของการสอนได้อย่างไร”

ซ) พยายามหลีกเลี่ยงคำถามที่ต้องการคำตอบเพียง “ใช่” หรือ “ไม่ใช่”

ฌ) คำถามควรสั้นและชัดเจนที่สุด

ฎ) ใช้ภาษาง่าย ๆ ที่เป็นที่เข้าใจกัน โดยทั่วไปข้อควรปฏิบัติในการถามคำถาม

(ก) ควรถามคำถามก่อนแล้วจึงเรียกชื่อผู้เรียนให้ตอบ เพราะการเรียกชื่อก่อนจะทำให้เด็กคนอื่นๆ ที่ไม่ถูกเรียกชื่อขาดความสนใจได้

(ข) เว้นช่วงเวลาหลังจากถามจบเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการตอบ โดยเฉพาะการถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและเหตุผล ควรจะต้องให้เวลาในการคิดพอสมควร การรีบเร่งเกินไปอาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกอึดอัดและเบื่อ รวมทั้งอาจไม่ทำให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอันดีของตัวเขาออกมาได้

(ค) เปลี่ยนคำถามหรือคำพูดใหม่ถ้าผู้เรียนยังตอบไม่ได้

(ง) แสดงการยอมรับคำตอบและคำถามของเด็กโดยไม่ต้องพูด อาจใช้ท่าทางประกอบ ก็ได้ เช่น ยิ้ม พยักหน้าเป็นต้น

(จ) ถามผู้เรียนทั้งชั้น โดยไม่เจาะจงเฉพาะคนใดคนหนึ่ง

(ฉ) พยายามให้ผู้เรียนตอบในลักษณะที่พูดกับเพื่อนทั้งชั้น ไม่ใช่พูดกับผู้สอนเพียงคนเดียว

(ข) ให้การเสริมแรงเมื่อผู้เรียนตอบเสร็จแล้ว และถ้าตอบไม่ได้ หรือตอบผิดก็ไม่ควรจะ ดูว่า แต่ควรหาทฤษฎีวิธีอื่นๆ ในการให้เขาพบคำตอบด้วยตนเองหรือจากเพื่อนๆ ด้วยกันเอง

(ข) ไม่แนะนำแนวทางหรือคำตอบให้ทันทีหลังจากถาม จนกว่าเด็กจะไม่สามารถตอบได้จึงจะใช้คำถามแนะนำทีละน้อยทีละน้อย สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติในการถาม

- เปลี่ยนคำถามใหม่โดยที่เด็กยังไม่ตอบคำถามเดิม
 - ถามคำถามซ้ำ ๆ ซากๆ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้
- หยุดคิดเพื่อตอบคำถาม
- ผู้สอนตอบคำถามของตนเองเนื่องจากหมดความอดทนที่
- จะรอให้ผู้เรียนตอบ
- พุดซ้ำหรือทวนคำตอบของผู้เรียนเพราะจะทำให้
- ผู้เรียน ไม่ค่อยตั้งใจ ฟัง

4.4 ทักษะการเสริมกำลังใจ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาจเป็นการให้รางวัลหรือคำชมเชยหลังจากที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าบุคคลมีความรู้สึกประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ดังนั้นในการสอนผู้สอนควรพยายามสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน ถ้าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ผู้สอนก็ควรที่จะทำการเสริมกำลังใจให้แก่ผู้เรียนได้ทราบโดยทันที ทุกครั้ง ซึ่งตามหลักจิตวิทยาแล้วการกระทำเช่นนี้จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซ้ำๆ ขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งกลายเป็นนิสัย วิธีการที่ผู้สอนจะนำมาใช้มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การที่ผู้สอนแสดงท่าทางยอมรับ การกล่าวคำชมเชยโดยตรง การยิ้ม แสดงสีหน้าพอใจ การพยักหน้า ให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าของตนเอง การให้รางวัล การเปิด โอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและการช่วยเสริมในสิ่งที่คุณเรียนกระทำอยู่ให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้สอนควรจะนำการเสริมกำลังใจหรือการเสริมแรงมาใช้ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน โดยพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวัยของผู้เรียน รวมทั้งพยายามหลีกเลี่ยงการให้กำลังใจที่เป็นสิ่งของเพราะจะทำให้เกิดความเคยชินกับการรับของรางวัลถ้าไม่ได้เมื่อไรอาจทำให้ไม่ยอมกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นการทดลองของนักจิตวิทยา บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) เกี่ยวกับเรื่องของการเสริมกำลังใจ สรุปเป็นสาระได้ดังนี้

4.4.1 การเสริมกำลังใจ คือการให้สิ่งเร้า (รางวัล คำชมเชย ฯลฯ) แก่ผู้เรียน หลังจากที่เขาทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว จะทำให้เขาอยากจะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก

4.4.2 การเสริมกำลังใจ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว

4.4.3 ถ้าพฤติกรรมอะไรก็ตามถ้าแสดงไปแล้วไม่ได้รับการเสริมกำลังใจ พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีก

4.4.4 การให้การเสริมกำลังใจทุกครั้งที่มีการแสดงพฤติกรรมจะทำให้ผู้เรียนทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมอันไหนที่ทำให้ได้รับรางวัล (การเสริมกำลังใจ) ได้ดีกว่าการเสริมกำลังใจเป็นบางครั้งคราว

4.4.5 การลงโทษ จะทำให้ผู้เรียนจำได้ว่าพฤติกรรมอย่างไหนที่ไม่ควรทำ ไม่สามารถขจัด พฤติกรรมได้โดยตรง

หลักในการเสริมกำลังใจ

- 1) ควรเสริมกำลังใจทันทีหลังจากผู้เรียนกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น ดีมาก ดี เก่ง ถูกต้อง ยิ้ม พยักหน้า หรือแสดงความเอาใจใส่ขณะที่นักเรียนพูด ฯลฯ
- 2) ควรเสริมกำลังใจในจังหวะที่เหมาะสมและมีความเป็นธรรมชาติ
- 3) ควรใช้วิธีเสริมกำลังใจหลาย ๆ วิธี เช่น ใช้ภาษาและท่าทางเพื่อแสดงการยอมรับการตอบสนองหรือพฤติกรรมของผู้เรียน
- 4) การเสริมกำลังใจจะต้องไม่พูดจนเกินความจริง
- 5) ควรเสริมกำลังใจให้ทั่วถึงกับผู้เรียนทุกคน
- 6) ควรเสริมกำลังใจในทางบวกมากกว่าในทางลบ
- 7) ควรเสริมกำลังใจด้วยท่าทางที่จริงใจ
- 8) ไม่ควรใช้การเสริมกำลังใจแบบใดแบบหนึ่งซ้ำ ๆ จนมากเกินไป เพราะจะทำให้เบื่อง่ายและไม่ให้ผลทางจิตวิทยา
- 9) การเสริมกำลังใจควรพิจารณาให้เหมาะสมกับวัย การเสริมกำลังใจบางชนิดอาจเหมาะกับผู้เรียนบางระดับเท่านั้น

4.5 ทักษะการสรุปบทเรียน ทักษะในการสรุปบทเรียน หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมใจความหรือเนื้อเรื่องที่สำคัญๆ ที่ผู้สอนต้องการจะให้ผู้เรียนทราบเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น โดยทั่วไปการสรุปบทเรียนจะทำทุกครั้งหลังจากที่สอนจบบทเรียนแล้ว เพื่อผู้เรียนจะได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างของความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับ หลักในการสรุปบทเรียน

4.5.1 ผู้สอนจะต้องรู้ว่าบทเรียนจะจบลงในลักษณะอย่างไร เพื่อจะได้สรุปบทเรียนได้ถูกต้องด้วยวิธีการที่เหมาะสม

4.5.2 ผู้สอนจะต้องรู้ว่าใจความสำคัญของเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง เพื่อจะได้สรุปบทเรียนได้ถูกต้องและครอบคลุม

4.5.3 ผู้สอนจะต้องครุ่นคิดว่าจะสรุปเรื่องให้ผู้เรียนได้เรียนมาแล้วกับสิ่งที่จะสอนให้ใหม่ให้เข้าด้วยกันได้อย่างไร

4.5.4 การสรุปบทเรียนจะต้องน่าสนใจ เช่น การใช้ความรู้ที่เรียนมาคิดเกี่ยวกับการนำไปแก้ปัญหาที่พบใหม่

4.5.5 พยายามชี้ให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เดิม สิ่งที่เพิ่งเรียนจบไป การนำไปประยุกต์ใช้ และสิ่งที่จะเรียนต่อไปในอนาคต

4.5.6 ผู้สอนสรุปเรื่องหรือใจความสำคัญเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น (cognitive closure) ตลอดจนเป็นการเชื่อมความรู้เก่ากับใหม่เข้าด้วยกัน

4.5.7 สรุปแนวความคิดของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียน (Social Closure) ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการเรียน ตลอดจนปัญหาหรืออุปสรรคที่ประสบในการเรียนเพื่อจะได้เป็นแนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

4.5.8 ผู้สอนอาจดึงสิ่งต่าง ๆ ที่จะไม่เกี่ยวข้องกันให้มาสัมพันธ์กัน

4.5.9 ผู้สอนอาจจะให้ผู้เรียนแสดงหรือสาธิตสิ่งที่เรียนไปให้ดู เช่น ผู้สอนสอนเรื่องการต่อเซลล์ไฟฟ้า แล้วให้เกิดการสรุปในสิ่งที่เรียน โดยให้ผู้เรียนต่อวงจรไฟฟ้าให้ดู

4.5.10 การสรุปบทเรียนไม่จำเป็นที่ผู้สอนจะต้องรจนสอนเสร็จทั้งหมดจึงค่อยสรุป แต่ผู้สอนอาจพิจารณาตามความเหมาะสม เช่น ถ้ามีสาระต่างๆ ที่ค่อนข้างมากและซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ ผู้สอนอาจค่อยๆ แยกสรุปเป็นตอนๆ ไป แล้วตอนท้ายจึงนำมาสรุปรวมอีกครั้งหนึ่ง การสรุปบทเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ควรเป็นบทบาทร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในการช่วยกันอภิปรายสรุปประโยชน์ของการสรุปบทเรียน

- 1) ประมวลเรื่องราวที่สำคัญ ที่ได้เรียนไปแล้วเข้าด้วยกัน
- 2) เชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนการสอนเข้าด้วยกัน
- 3) รวบรวมความสนใจของผู้เรียนเข้าด้วยกันอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะจบ

บทเรียน

- 4) สร้างความเข้าใจในบทเรียนให้ดีขึ้น

5) ช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน ถ้าผู้สอนรู้จักให้ผู้เรียนคิดต่อไปว่าจะนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างไรบ้าง

4.6 ทักษะการเร้าความสนใจ ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันคือ ผู้เรียนไม่ค่อยจะสนใจในการสอนของ เกิดความเบื่อหน่าย และไม่ตั้งใจเรียนเท่าที่ควร ทำให้จึงเป็นเช่นนั้น สาเหตุที่สำคัญก็คือ เด็กเบื่อหน่ายในการเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะการสอนของครูไม่มีอะไรแปลกใหม่ หรือน่าสนใจเลย โดยเฉพาะเด็กระดับประถมศึกษาซึ่งมีช่วงเวลาของความสนใจในสิ่งต่างๆ สั้นมาก ถ้าไม่รีบแก้ไขปัญหาก็จะทำให้เด็กตั้งใจเรียนของเด็กตั้งแต่ในระดับประถมแล้วจะทำให้เด็กเกิดความไม่เข้าใจและไม่ใส่ใจต่อเนื่องมาเรื่อยๆ ซึ่งทำให้เราพบว่า บางครั้งเด็กไม่มีพัฒนาการทางสมอง การเรียน และความคิดเท่าระดับอายุที่ควรจะเป็นเลย ทั้งที่เด็กเหล่านั้นก็ไม่ได้มีระดับสติปัญญาที่ต่ำจนเกินไปเลย และปัญหานี้ก็จะยิ่งสะสมต่อกันมาเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่คนในวงวิชาชีพครูจะต้องมาร่วมหาทางแก้ไขปัญหเหล่านี้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้เรียนสนใจและติดตามบทเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่ผู้สอนสอนได้ตลอดไป

ทักษะการเร้าความสนใจ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจที่จะเรียน หรือติดตามการเรียนการสอนตลอดเวลา ทักษะการเร้าความสนใจ จึงจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้สอนในอันที่จะปรับปรุงกลวิธีในการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายในการเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วงเวลาของการสอน ผู้สอนควรจะต้องพยายามใช้เทคนิคต่างๆ มากระตุ้นให้นักเรียนสนใจอยู่ตลอดเวลา คือตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง การสอนสิ้นสุดลง จุดมุ่งหมายในการเร้าความสนใจ

4.6.1 สร้างพฤติกรรมที่ดีในอันที่จะทำให้ผู้เรียนสนใจ และไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน

4.6.2 เลือกหาวิธีการเร้าความสนใจที่เหมาะสมกับบทเรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนมากขึ้น

4.6.3 เพื่อสร้างความมั่นใจในการสอนของผู้สอน การเร้าความสนใจกระทำได้หลายวิธี เช่น

1) การใช้ท่าทางประกอบ ท่าทางของผู้สอนในขณะที่ทำการสอน เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยเร้าความสนใจในการเรียนและการติดตามบทเรียนได้เป็นอย่างดี การใช้ท่าทางในการสอนได้แก่ การแสดงออกทางสีหน้า หรืออวัยวะส่วนอื่นของร่างกาย เช่น แขน มือ เป็นต้น เพื่อใช้แทนการสื่อสารด้วยวาจา และการเคลื่อนไหวของในขณะที่สอน ขณะสอนผู้สอนควรมีการเคลื่อนไหวบ้าง ไม่ควรยืนอยู่จุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีมีการเคลื่อนที่ เพราะการที่ผู้เรียนต้องเพ่งไปที่

จุดๆ เดียวตลอดย่อมจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย แต่การเคลื่อนที่ที่ควรจะต้องมีจุดมุ่งหมาย ไม่ใช่เดินไปเดินมาโดยไม่มีจุดหมาย

2) การใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่มีการปรับเปลี่ยนระดับเสียงตามความเหมาะสม ผู้สอนควรฝึกพูดให้ชัดเจน มีจังหวะน่าฟัง ไม่เร็วหรือช้าจนเกินไป รู้จักเน้นหนักเบา การพูดโดยใช้เสียงราบเรียบโดยตลอดในขณะที่สอนย่อมทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่ายได้ง่าย

3) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การที่ผู้สอนพูดอยู่คนเดียวตลอด ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

4) การใช้สื่อการสอนประกอบ การเรียนรู้ที่ด้นนั้นควรจะให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัส หลากๆ อย่าง เช่น ฟัง พูด เขียน อ่าน การนำสื่อการเรียนเข้ามาใช้ก็เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนและเข้าใจบทเรียนดีขึ้น สื่อการเรียน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้สอนนำมาเข้ามาช่วยในการเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น เช่น แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ

5) การแสดงบทบาทหรือสถานการณ์จำลอง

6) การใช้เกม เกมในที่นี้เกมที่นำมาใช้ควรเป็นเกมที่ช่วยในการเรียนรู้ มิใช่เกมที่เล่นเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลินเท่านั้น

7) การสาธิต การสาธิตคือการนำเอาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนการแสดงของครูหรือนักเรียนมาประกอบการสอนหรือการอธิบาย เพื่อให้ผู้เรียนสังเกตเห็นได้จริง ซึ่งการสาธิตก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

4.7 ทักษะการใช้กระดานชอล์ก ทักษะการใช้กระดานชอล์ก หมายถึง ความสามารถในการเขียนกระดานชอล์ก ซึ่งเป็นอุปกรณ์การสอนชนิดหนึ่งซึ่งครูใช้มากที่สุดครูอาจใช้กระดานชอล์กในการนำเข้าสู่บทเรียน อธิบายบทเรียน สรุปบทเรียน หรือทบทวนบทเรียนก็ได้ เพื่อให้การใช้กระดานชอล์กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ผู้สอนจึงควรรู้หลักการใช้กระดานชอล์กและฝึกทักษะการใช้กระดานชอล์ก หลักในการเขียนกระดานชอล์ก

4.7.1 ก่อนใช้ควรลบให้สะอาด

4.7.2 ควรแบ่งกระดานชอล์กเป็นสองส่วน หรือถ้ากระดานมีขนาดกว้างมากอาจแบ่งเป็น 4 ส่วนตามความเหมาะสม

4.7.3 เริ่มเขียนจากด้านซ้ายบน โดยขณะเขียนจับชอล์กให้ทำมุม 45 องศา กับกระดาน อย่างจับตั้งฉาก

4.7.4 ขณะเขียนตัวของผู้เขียนควรเอียงทำมุมประมาณ 60 องศากับกระดาษจะช่วยให้ผู้เรียนทั้งห้องมองเห็นได้

4.7.5 เขียนเฉพาะหัวข้อสำคัญ

4.7.6 ข้อความควรมีขนาดความสูงไม่ต่ำกว่า 1 นิ้ว ขนาดของตัวอักษรใหญ่เล็กขึ้นกับขนาดของห้องและจำนวนผู้เรียนเป็นหลัก

4.7.7 ตรวจสอบความถูกต้องหลังเขียน

4.7.8 ใช้ไม้ชี้ข้อความ

4.7.9 การเน้นคำใช้วิธีการขีดเส้นใต้ หรืออาจใช้ชอล์กสีเมื่อต้องการเน้นข้อความใดข้อความหนึ่งโดยเฉพาะ

4.7.10 การขีดเส้นใต้ควรใช้ไม้บรรทัด ถ้าต้องเขียนรูปทรงทางเรขาคณิต ต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น วงเวียน บรรทัด ฯลฯ อย่าเขียนคร่าว ๆ โดยใช้มือลาก เพราะไม่ถูกต้องตรงความเป็นจริง

4.7.11 สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังอธิบายควรลบออก

4.7.12 การลบกระดาษควรใช้แปรงลบจากด้านบนลงด้านล่าง

4.7.13 ไม่เขียนข้อความให้แน่นเกินไป

4.7.14 ควรยืนห่างกระดานชอล์กพอสมควรในขณะที่เขียนจะทำให้เขียนได้ตรงบรรทัดขึ้น

4.7.15 ควรฝึกเขียนให้รวดเร็วและอ่านง่าย

4.7.16 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยให้ได้ใช้กระดานชอล์กด้วย

4.8 ทักษะการกระตุ้นให้คิด ปัจจุบันเรื่องของการพัฒนาการคิดได้รับการยอมรับมากกว่า สถาบันทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับใด ๆ ก็ตาม ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับ อุดมศึกษา โดยเฉพาะนิสิตให้ฝึกหัดครูผู้ที่จะต้องออกไปเป็นครูในอนาคต เพราะเราเชื่อว่าถ้าผู้เรียนรู้จักคิดเป็นแล้ว เขาก็จะมีเครื่องมือในการเรียนรู้ และสามารถเอาตัวรอดในสังคมได้ จุดมุ่งหมายของทักษะกระตุ้นให้คิด คือ

4.8.1 เพื่อให้ผู้ศึกษารู้วิธีการส่งเสริมความสามารถในการคิดของผู้เรียน

4.8.2 เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ อันจะช่วยเป็นแนวทางในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

4.8.3 เพื่อให้ผู้สอนตระหนักถึงการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผล

4.8.4 เพื่อฝึกให้ผู้สอนและผู้เรียนมีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4.8.5 เพื่อให้ผู้สอนรู้จักแบบของการคิดและพฤติกรรมของการคิดชนิดต่าง ๆ ที่จะสามารถนำไปฝึกปฏิบัติรวมทั้งฝึกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ด้วยแบบการคิด

4.9 ทักษะการใช้สื่อการสอน เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ คน หรือวิธีการ ที่ช่วยเป็นตัวกลางในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนตั้งไว้ ผู้สอนสามารถนำสื่อการสอนไปใช้ในทุกระดับชั้นตอนของการสอน อาจแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.9.1 การเตรียม

- 1) สำรวจอุปกรณ์ทุกชิ้นให้อยู่ในสภาพดี ใช้งานได้
- 2) ทดลองใช้ให้คล่องแคล่ว
- 3) สำรวจและจัดเตรียมห้องเรียนสำหรับใช้อุปกรณ์ให้เกิดความคล่องตัว

4.9.2 การเลือก

- 1) เลือกสื่อให้เหมาะสมกับระดับวัย ระดับสติปัญญา และปลอดภัยในการใช้
- 2) เลือกขนาด สื่อต้องมีขนาดใหญ่พอสำหรับการสอนจริงในชั้นเรียนที่ใหญ่ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงจำนวนผู้เรียนในชั้นจริงว่า ทุกคนในชั้นจะมองเห็นสื่อได้ชัดเจนหรือไม่
- 3) การใช้สื่อที่เคลื่อนไหวได้ จะช่วยเร้าความสนใจแก่ผู้เรียนได้ดีเป็นพิเศษ
- 4) ใช้สื่อในปริมาณที่พอเหมาะ และตรงเป้าหมายกับเรื่องที่จะสอน
- 5) ใช้สื่อที่สัมพันธ์กับบทเรียน และตรงกับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่จะสอน

4.9.3 การใช้

- 1) ใช้ตามลำดับก่อนหลังอย่างคล่องแคล่ว และแสดงให้เห็นทั่วกันทั้งชั้นอย่างชัดเจน การยกภาพให้ผู้เรียนดูควรยกให้สูงในระดับอกของผู้สอนและอยู่ข้างหน้าชั้นเรียน
- 2) สื่อขนาดใหญ่ต้องมีที่ตั้งหรือที่แขวนเพื่อให้เห็นชัดเจน
- 3) ใช้ไม้บรรทัดชี้สื่อ โดยผู้สอนยื่นขีดไปด้านใดด้านหนึ่งไม่ยื่นบังสื่อเหล่านั้น
- 4) ในบางครั้งต้องเตรียมความพร้อมในการใช้สื่อของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า จึงจะทำให้ผู้เรียนทำตามจุดมุ่งหมายของผู้สอนได้
- 5) ควรใช้สื่อให้คุ้มค่ากับที่ได้เตรียมมา กล่าวคือ พยายามใช้ให้เป็นประโยชน์ที่สุด เช่น ใช้แผนภูมิส่วนประกอบของต้นไม้ในชั้นสอนแล้ว อาจใช้แผนภูมินั้น ๆ ในชั้นสรุปบทเรียนอีกแต่ต้องมีวิธีใช้ต่างกันไปกับชั้นสอน เป็นต้น

6) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ เช่น ให้อธิบายภาพ สะกดและอ่าน บัตรคำ เป็นต้น

7) ในโอกาสที่ต้องการแจกสื่อไปตามโต๊ะผู้เรียน เช่น เทียนไข ไม้ขีด กระดาษ ฯลฯ ผู้สอนควรจะฝึกให้ผู้เรียนแจกกันเองได้ โดยผู้สอนให้ผู้เรียนหยิบส่วนของตนไว้ ที่เหลือส่งต่อไป

8) ในกรณีที่ต้องการให้ผู้เรียนมาใช้สื่อหน้าชั้น ควรฝึกให้ผู้เรียนหันหน้า เข้าหาชั้นเรียน และไม่ยืนบังตาของเพื่อนจากสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ นอกจากนี้ควรกำกับถึงความปลอดภัย และความระมัดระวังเป็นพิเศษในด้านความเสียหาย

4.9.4 การติดตามผล

เป็นการติดตามผลของการใช้สื่อการสอน เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนได้รับความรู้จากสื่อที่ใช้นั้นมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องอย่างไร

ประโยชน์ของการใช้สื่อการสอน

การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนได้ดังนี้

1. การใช้สื่อการสอนจะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียน ซึ่งจะ เป็นแนวทางให้ผู้เรียนได้รับความรู้และเกิดประโยชน์
2. การใช้สื่อการสอนจะให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง
3. การใช้สื่อการสอนช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดและความเข้าใจที่ถูกต้อง และรวดเร็ว
4. ผู้เรียนเกิดทักษะในการศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อการสอน
5. การใช้สื่อการสอนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการจำเรื่องราวและสิ่งต่าง ๆ ได้นาน แม่นยำและถูกต้อง
6. การใช้สื่อการสอนมีส่วนช่วยในการเพิ่มพูนประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และเปลี่ยน ทักษะคติไปในทางที่พึงปรารถนาได้

สรุปได้ว่า ทักษะการสอน คือ ความสามารถในการปฏิบัติการสอนด้าน ต่างๆ อย่างชำนาญซึ่งครอบคลุมการวางแผนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนรูปแบบการเรียนการสอน ระบบการสอน สื่อ การสอนการประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้และการสอน ต่าง ๆ

5. เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลเมืองกรุงเก่า ซึ่งได้จัดตั้งตามพระบรมราชโองการประกาศให้ใช้ในพระราชบัญญัติการจัดตั้งสุขาภิบาลตามหัวเมือง ร.ศ. 127 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2459 สุขาภิบาลเมืองกรุงเก่า ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอรอบกรุงเก่า ซึ่งในปัจจุบันคืออำเภอพระนครศรีอยุธยา และมีเขตการปกครองในเขตรับผิดชอบ 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลหัวรอ ตำบลหอรัตนไชย ตำบลท่าवासูกกรี ตำบลคลองสวนพลู ตำบลกระมัง ต่อมา พ.ศ. 2478 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะสุขาภิบาลกรุงเก่าเป็นเทศบาลเมืองนครศรีอยุธยา พร้อมทั้งได้มีการขยายเขตตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2481 พ.ศ. 2499 และ พ.ศ. 2505 ตามลำดับ และในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเทศบาลเมืองนครศรีอยุธยาเป็นเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่บนที่มีสภาพเป็นเกาะและเคยเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงเก่ามาก่อนมีแม่น้ำไหลผ่าน 3 สาย คือ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก และแม่น้ำลพบุรี เมื่อก่อสร้างกรุงศรีอยุธยาได้มีการขุดคูเชื่อมจากหัวรอไปบรรจบแม่น้ำบางกะจะที่บริเวณป้อมเพชร ทำให้ที่ตั้งของตัวเมืองและเทศบาลมีสภาพเป็นเกาะมีแม่น้ำล้อมรอบ ลักษณะดินเป็นดินปนทรายน้ำซึมได้ง่าย कुคลองในเขตเทศบาล จึงเก็บน้ำไว้ได้ไม่นาน ในฤดูร้อนน้ำจะแห้งสภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ 14.84 ตารางกิโลเมตร มีเขตการปกครองในความรับผิดชอบ 10 ตำบล คือ 1.ประตูชัย 2.หอรัตนไชย 3.ท่าवासูกกรี 4.หัวรอ 5.กระมัง 6.บ้านเกาะ 7.คลองสระบัว 8.คลองสวนพลู 9. เกาะเรียน 10.ตำบลหันตรา จำนวนประชากรในเขตเทศบาลมีทั้งสิ้น 60,923 คน จำนวน 16,512 หลัง มีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 4,300 คนต่อตารางกิโลเมตร เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาแบ่งหน่วยงานย่อยออกเป็น 9 หน่วยงานได้แก่

- 5.1 สำนักปลัด
- 5.2 กองคลัง
- 5.3 กองการศึกษา
- 5.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5.5 กองวิชาการ
- 5.6 กองช่าง
- 5.7 กองสวัสดิการสังคม
- 5.8 กองช่างสุขาภิบาล

5.9 กองการประปา

5.10 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่

5.1.1 โรงเรียนเทศบาลวัดเขียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 50 คน จำนวนนักเรียน 886 คน

5.1.2 โรงเรียนชุมชนป้อมเพชร มีจำนวนครูทั้งสิ้น 77 คน จำนวนนักเรียน 1,139 คน

5.1.3 โรงเรียนเทศบาลวัดดอญ มีจำนวนครูทั้งสิ้น 11 คน จำนวนนักเรียน 129 คน

5.1.4 โรงเรียนเทศบาลสรรพสามิต มีจำนวนครูทั้งสิ้น 34 คน จำนวนนักเรียน 713 คน

5.1.5 โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาปูน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 16 คน จำนวนนักเรียน 171 คน

5.1.6 โรงเรียนเทศบาลวัดรัตนชัย มีจำนวนครูทั้งสิ้น 13 คน จำนวนนักเรียน 190 คน

5.1.7 โรงเรียนเทศบาลวัดแม่นางปลื้ม มีจำนวนครูทั้งสิ้น 38 คนจำนวนนักเรียน 654 คน

5.1.8 โรงเรียนเทศบาลวัดป่าโค มีจำนวนครูทั้งสิ้น 22 คน จำนวนนักเรียน 213 คน

สรุปแล้วเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ 14.84 ตารางกิโลเมตร แบ่งหน่วยงานย่อยออกเป็น 9 หน่วยงาน มีเขตการปกครองในความรับผิดชอบ 10 ตำบล จำนวนประชากรในเขตเทศบาลมีทั้งสิ้น 60,923 คน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 8 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 245 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,924 คน (http://www.nmt.or.th/ayutthaya/ayutthaya/Pages/about_ayutthaya.aspx)

6. การพัฒนาบุคลากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร จะต้องให้สอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและภารกิจอื่นๆ แก่บุคลากร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาภารกิจต่างๆ ของบุคลากรจากหลักการและแนวคิดนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน และจากเอกสารตำราต่างๆ จึงได้เลือกเฉพาะรูปแบบกิจกรรมที่สำคัญๆ ที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และทดแทนอัตราที่ขาดแคลนได้ รูปแบบกิจกรรมที่เลือกศึกษานี้เป็นรูปแบบที่แพร่หลายและสอดคล้องกับนโยบายแผนการดำเนินงาน อันได้แก่ รูปแบบกิจกรรม 7 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520: 161-162) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้นมีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่บุคลากรนั้น ๆ สังกัดอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ บทบาทขององค์การที่มีต่อภายนอกในหน้าที่ที่พนักงานจะทำ ระเบียบข้อบังคับขององค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคลและสถานที่ที่สำคัญๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว

ภิญโญ สาธร (2516: 182) กล่าวว่า วิธีปฐมนิเทศนิเทศถ้าจะทำการอย่างสั้นและอย่างง่ายด้าย เช่น หัวหน้างานประชุมงานคนใหม่อธิบาย นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบ อาจใช้วิธีปาฐกถา ฉายภาพยนตร์ หรือฉายภาพนิ่งให้ดูประกอบนำไปสู่การปฏิบัติงานของแผนกต่าง ๆ เป็นการแนะนำหน่วยงานไปในตัว การปฐมนิเทศแบบนี้เปิดโอกาสให้คนงานใหม่ซักถามข้อสงสัย ในการบรรยายหัวหน้างานควรบำรุงขวัญและจงใจให้คนงานใหม่มีความรัก และเห็นความสำคัญของหน่วยงาน ให้ทราบเกียรติประวัติของหน่วยงานในอดีต หรือแนะนำวิธีปฏิบัติในกรณีที่ต้องการสวัสดิการหรือในกรณีที่มีปัญหา การปฐมนิเทศแบบนี้จะช่วยให้คนงานใหม่คุ้นเคยกับหน่วยงานเร็วขึ้น การจัดให้มีการเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่มเพื่อแนะนำคนงานใหม่ รู้จักกับคนงานเก่าอย่างเป็นกันเอง ก็จัดเป็นวิธีปฐมนิเทศได้เหมือนกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 113) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ เพื่อให้ครูใหม่มีความรู้ เข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหาร และนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อขจัดความสงสัยและป้องกันการเข้าใจผิด เพื่อว่าครูใหม่จะสามารถปรับตัวได้ถูกต้อง ทั้งให้ครูใหม่ได้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการด้านข้อมูล รายละเอียดต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แก่ครูอาจารย์ ทั้งบรรจุใหม่และย้ายหรือโอนมาจากโรงเรียนอื่น ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมทั้งการชี้แจงด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

6.2 การฝึกอบรม

มีนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมฝึกอบรมไว้ดังนี้

ณัฐนิภา คูปรัตน์ (2529: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาของหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การทางธุรกิจ เอกชน หน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา ก็มีได้มีข้อยกเว้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรม กอง ใน

สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในระดับ กรม กอง และระดับโรงเรียน โดยกำหนดโครงการฝึกอบรมไว้ในแผนงานการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 273) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกัน ให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมของฝ่ายบริหารที่จะต้องจัดดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์กร และของบุคลากร การที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายทั้งขององค์กรและบุคลากร นั้น แฮร์ริส (Harris 1976: 424 อ้างใน ฉัฐนิภา คุปรัตน์ 2529: 2) เสนอกระบวนการของการฝึกอบรม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดโครงการเนื้อหาและเรื่องที่จะฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินโครงการการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมและการให้รางวัลและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 215) โดยเพิ่มระยะเวลาของการฝึกอบรม สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก งบประมาณ และติดตามผลการฝึกอบรม จะทำให้การฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 193-194) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมิใช่เรื่องที่จะจัดกันได้ง่าย โครงการฝึกอบรมจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงกลวิธีในการฝึกอบรม ดังนี้

1. พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ ต้องเหมาะสมกับหัวข้อที่จะนำอภิปราย เช่น การบรรยาย กรณีตัวอย่าง เป็นต้น
2. พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มที่จะเข้ารับการพัฒนา
3. พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ แตกต่างมากน้อยเพียงไร
4. พิจารณาแก้ไขเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้
5. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่
6. พิจารณาและประเมินค่า เกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร

ภิญโญ สาร (2516: 184) เสนอกลวิธีในการฝึกอบรมที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย (lecture) วิธีประชุมทางวิชาการ (conference) วิธีศึกษาเฉพาะกรณี (case study) วิธีแสดงบทบาทสมมติ (role playing) วิธีให้เรียนจากหนังสือเรียนสำเร็จรูป (programmed texts & programmed instruction) วิธีให้ผู้ชำนาญแสดงให้ดูหรือวิธีสาธิต (demonstration) วิธีสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง ให้ผู้เข้าฝึกอบรมอยู่ในสภาพเทียบแต่ให้วางตนราวกับอยู่ในสภาพจริง (simulation)

โดยสรุป การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานและเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้นและความรับผิดชอบที่มากขึ้น และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในทุกระดับของการทำงาน ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

6.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมาย ความมุ่งหมาย วิธีการ และประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 70) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน เช่น ถ้าจะจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการสอนวิทยาศาสตร์ในชั้นประถม รายการส่วนใหญ่จะประกอบด้วยวิธีการสอน การจัดหาเครื่องมือ และการเตรียมการทดลองหรือการจัดอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่จะนำไปสอนได้

ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการก็คือ ผลของงานจะเอาไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นจากการที่ได้สังสรรค์กับครูอื่น และกับผู้นำการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น และเมื่อครูสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

ภิญโญ สาร (2516: 187) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้อีก เท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันที ที่ได้เรียนรู้อีกใหม่ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

กล่าวโดยสังเขปแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติโดยผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้นวิธีการดำเนินการจึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือการวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและจัดโดยส่วนรวมเป็นการนำเอากระบวนการหมู่พวกแบบประชาธิปไตยมาใช้ องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อเตรียมการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการคือสถานที่ประชุมวิทยากรที่จะมาดำเนินการ สถานที่พักของวิทยากรและผู้ร่วมประชุม และการจัดบริการต่างๆ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528: 115)

จึงสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีความมุ่งหมายเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ แก่บุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนเจตคติไปในทางที่พึงต้องการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร และเพื่อให้บุคลากร ได้พบปะ ประชุม ปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

6.4 การประชุม

นักวิชาการได้กล่าวถึงการประชุม ดังนี้

แฮริส (Harris อ้างถึงใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528: 59) กล่าวถึง การประชุมว่า การประชุมต้องมีกฎเกณฑ์ระเบียบเพื่อควบคุมผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นลักษณะที่หายากในการประชุมแบบอื่นๆ การประชุมแบบนี้มักจะต้องใช้กระบวนการที่เกี่ยวกับการอภิปรายเป็นคณะในการอภิปรายเป็นคณะจะทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ความรู้ที่ต้องการมีสาระและประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจและกิจกรรมในการประชุมจะเป็นสิ่งที่รับรองมติที่ได้ช่วยตัดสินใจลงไป บางครั้งการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการจะจัดให้มีการจัดขึ้นในการประชุมปรึกษา (conference) หรือการประชุมคณะครูในสถาบัน (institutes) แต่เป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งที่สิ้นสุดลงในเวลา 2-3 ชั่วโมง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2530: 59) การประชุม เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถบอกความต้องการที่จำเป็นได้อย่างพอสังเขป โดยปกติมักเป็นการประชุมผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพิจารณาปัญหาทางด้านบริหารและหาวิธีแก้ไข บางปัญหาอาจต้องแก้ไขโดยการฝึกอบรม การประชุมคนทำงานหรือตัวแทน คนทำงานก็อาจทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ต้องการได้ วิธีการประชุมนี้หากเป็นวิธีการถาวรมักทำเป็นรูปคณะกรรมการ

สรุปได้ว่า การประชุมเป็นการพบปะกันอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ของคณะบุคคลในองค์กรเพื่อปรึกษาหารือชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีความรู้ความเข้าใจร่วมกัน กิจกรรมที่ได้ตกลงร่วมกันในที่ประชุม จะเป็นสิ่งที่รับรองมติที่ได้ช่วยตัดสินใจลงไป

6.5 การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมาย ดังนี้ “การสัมมนา” คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

สุปราณี ตรีฉัตรภิมุข (2524: 151) กล่าวว่า การสัมมนา คือ การอภิปรายเป็นกลุ่ม ในระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์มาก โดยต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันส่วนมาก หัวข้อสัมมนามักจะได้แก่ เรื่องที่ยังไม่เคยเตรียมกันมาก่อน แต่เป็นหัวเรื่องสั้น ๆ เฉพาะที่ควรจะต้องเกิดข้อสงสัยหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการบ้าง ข้อบกพร่องทางการบริหารบ้าง การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่างๆ มากกว่าที่จะมุ่งเน้นด้านทฤษฎี หรือหลักการโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1 – 3 วันผู้เข้าร่วมสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกัน คือ เป็นทั้ง “ผู้รับ” หรือ “ผู้ให้” กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนา จึงจะต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง และพยายามสร้างบรรยากาศทางวิชาการและความเป็นกันเองมากที่สุด เป้าหมายอันสำคัญของการสัมมนา บางทีมิได้ อยู่ที่การสรุป ข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ปัญหาอย่างเดียว หากอยู่ที่กระบวนการของการสัมมนา ด้วยว่าสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหามีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้สมาชิก ดังนั้น การสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร เป็นการจัดให้บุคลากรกลุ่มหนึ่งเข้าประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อภิปราย พิจารณาสาระสำคัญ สรุป ประเมินผลว่าควรจะทำอย่างไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการประชุมหรืออภิปรายเป็นกลุ่ม ในระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมอภิปราย ร่วมพิจารณา เพื่อสรุปสาระสำคัญและประเมินผล เพื่อนำไปแก้ปัญหาและหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา และมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

6.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ดังนี้ ภิญญา สาทร (2516: 183) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติการซึ่ง การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อมี 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (outside courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่

หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม หรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติมโดยงานติดต่อกันเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่างอื่น

2. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (retraining or upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

พณีส หันนาคินท์ (2524: 91) กล่าวว่า การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาต่อ ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วและมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

ดังนั้น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้สูงขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจะศึกษาต่อทั้งใช้เวลาบางส่วน หรือการลาเพื่อศึกษาต่อเต็มเวลา ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.7 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

นักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ได้แก่ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2532: 137) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนวิธีหนึ่ง คือ การไปเยี่ยมชมเพื่อนครูด้วยกันเอง ครูใหม่อาจจะเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนจัด โปรแกรมเยี่ยมชมครูระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะถ้ามีครูได้รับการยกย่องว่าเป็น “ครูดีเด่น” ก็ควรจัดใกล้คณะครูอื่น ๆ ได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมโรงเรียนที่มีครูดีเด่นนั้น ทำการสอนอยู่ การไปเยี่ยมชมเพื่อนครูด้วยกัน (Visiting Other Teacher) ก็เป็นการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อีกวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับประสบการณ์ตรงและแนวคิด ที่กว้างขวางขึ้น และช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเพิ่มพูนความรู้และก่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี

พณีส หันนาคินท์ (2524 ข: 91) เสนอแนวคิดว่าการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว

เพราะไม่มีที่เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่อำนวยความสะดวกกับบุคลากร เป็นกิจกรรมหนึ่งที่โรงเรียนควรจัดเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การศึกษาดูงานนอกสถานที่จึงหมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำบุคลากรไปเยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ อาจเป็นสถานศึกษาแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนสถานประกอบการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูวิธีการหนึ่ง ที่จะทำให้ครูได้มีโอกาสพบเห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความหลากหลายและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

พนัส หันนาคินทร์ (2524 ข : 91) ศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษา พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาบุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษรจากทุกฝ่าย โดยการระดมความคิด มีการประชุมและแจกเอกสารในเรื่องการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาโรงเรียน มอบให้ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน รับผิดชอบโดยไม่มี การแต่งตั้งเป็นทางการ แต่ใช้การจัดทำคำพรรณนางาน การส่งไปเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานให้ คำปรึกษาแนะนำ มอบเอกสารให้ศึกษา ใช้อำนาจการตัดสินใจร่วมกัน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาใช้การประชุมวิเคราะห์ความจำเป็น ดูการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้านการวางแผน และการดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยเน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม โดยจัดรวมทั้งโรงเรียน และประเมินผลเมื่อสิ้นสุด โครงการจากการ สสำรวจเอกสารพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีโครงการพัฒนาครู อาจารย์ มีคำสั่งแต่งตั้ง มีการทำตาราง กำหนดกิจกรรมการพัฒนาใช้กิจกรรมหลายประเภท และจากการสอบถามครู อาจารย์พบว่า โรงเรียนได้มีการกำหนดการ 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็น การดำเนินงานและการ ประเมินผล ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ การขาดแคลนวิทยากร งบประมาณ การประสานงาน และผู้รับการพัฒนาไม่เห็นความสำคัญ

สกล รุ่งโรจน์ (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด

สมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุมมีการดำเนินการและการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ต้องการจัดให้มากที่สุด มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม แต่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการ ขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นส่วนตลอดจนขาดเอกสารวารสารและตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

จักรพงษ์ ทัพขวา (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู-อาจารย์ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน บทบาทสำคัญที่ปฏิบัติจริงในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การประชุมและการมอบหมายงานพิเศษ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การระดมความคิด การจัดทัศนศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ และการหมุนเวียนตำแหน่งปฏิบัติจริงในระดับน้อย สำหรับในด้านการปฏิบัติทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทั้ง 10 ด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเห็นนัยสำคัญที่ 0.01 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพบว่า การขาดงบประมาณมีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง และครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1. โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เคยจัดและควรจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ประเภท คือ การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาทางวิชาการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการพัฒนาด้านจิตใจ กิจกรรมที่ควรจัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมที่ไม่ควรจัดมากที่สุด คือการสับเปลี่ยนหน้าที่ 2. โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการ

จัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 ประเภท ในลักษณะที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ส่วนมากยังต้องมีการปรับปรุงบางส่วน 3. โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 ประการ กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุด คือ การสัมมนาทางวิชาการและกิจกรรมที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ปัญหาที่สำคัญ คือ ขาดแคลนงบประมาณผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ขาดการวางแผน ขาดแคลนเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ขาดความร่วมมือจากบุคลากร และขาดการประสานงาน 4. ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค มีทั้งลักษณะกว้างๆ เช่น ควรจัดสรรและจัดหางบประมาณให้เพียงพอ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนเป็นต้น และเฉพาะแต่ละกิจกรรม เช่น กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ ควรลดภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการสัมมนาทางวิชาการ และควรจัดกิจกรรมในช่วงวันหยุดหรือปิดภาคเรียน เป็นต้น

ชวน เฉลิม โหม (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาวิธีการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ. 2535 ผลการวิจัย พบว่า วิธีการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่นที่ใช้มากที่สุด คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน และที่ใช้ น้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับปัญหาที่พบ คือนุเคราะห์ที่ไปศึกษาดูงานไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงาน ขาดการติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดผู้ริเริ่ม และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง

สมจิต คงรักษา (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย พบว่า

1. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย มีความต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาและดูงาน นอกสถานที่ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการหมุนเวียน ตำแหน่งด้านการพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสัมมนาทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. ครูที่สอนกลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษากลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพและกลุ่มวิชางานและอาชีพ มีความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ด้านการปฐมนิเทศ มีความต้องการต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ มีความต้องการต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการระดับจังหวัด เขตกรรม หรืออื่นๆ และเรื่องการจัดให้บุคลากรหมุนเวียนกันเข้าสัมมนาทางวิชาการ โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ด้านการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ มีความต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่อง การส่งครูออกไปร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

3.4 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

3.5 ด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่อง การสอบถามความสมัครใจของบุคลากรเกี่ยวกับการหมุนเวียนตำแหน่งและเรื่อง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันสอนในหมวดวิชาเดียวกัน เพื่อการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสอน

3.7 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่สถาบันต่างๆ จัดขึ้น

3.8 ด้านการนิเทศ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คณิงนิจ กองผาพา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมมีอยู่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการตามแผน การกำหนดความจำเป็นและการวางแผนและการติดตามการประเมินผลสำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือ

พัฒนาและบุคลากรชาววิทยุกำลังใจในการทำงาน ทำให้มีการลาออกบ่อย ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการและการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านเนื้อหาพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาด้านเทคนิคการเรียนการสอน การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานและการจัดทำเอกสารทางวิชาการด้านระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ ระยะเวลา 3 – 5 วัน ระยะเวลา 1 – 2 วัน และระยะเวลา มากกว่า 5 วัน ด้านผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือ เชิญวิทยากรมาจากหน่วยงานอื่น โรงเรียน ดำเนินการเอง และหัวหน้าฝ่ายหัวหน้าหมวดตามลำดับ ด้านสถานที่คือ ควรใช้สถานที่ภายในโรงเรียนและโรงเรียนตามลำดับ

สุนทร ไชยพันธ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ บุคลากรของโรงเรียนบ้านคำอาฮวนส่วนใหญ่ยังยึดการสอนแบบเดิม คือ เน้นการสอนแบบบรรยายเพื่อบอกความรู้แก่ ผู้เรียนเป็นหลัก ไม่ให้โอกาสผู้เรียนได้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแล้ว นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความสนใจความต้องการ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดเนื้อหาการเรียนไม่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและตัวผู้เรียน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการ และไม่มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนไม่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงพัฒนาการสอนหลังจากดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรมจำนวน 2 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม และการนิเทศภายใน ปรากฏว่าบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนเป็นอย่างดี และมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนเป็นอย่างดี

สังคม จิตนาวสาร (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า 1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานและองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงาน และด้านการศึกษาอบรมและดูงาน 2. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามระดับชั้นในการสอน โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย มีความต้องการพัฒนานุเคราะห์สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาก ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แถวทอง มาตยะโค (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปฏิบัติตามวิธีการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาด้านทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนานุเคราะห์ไม่แตกต่างกัน

ทองรวม สถิตย์พงษ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้บทเรียนโปรแกรมโรงเรียนบ้านฝางอำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับไม่น่าพอใจโรงเรียนบ้านฝางได้ดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศ ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้บทเรียนโปรแกรม และครูสามารถนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำไปปฏิบัติได้

พูนสวัสดิ์ รัตนา (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนานุเคราะห์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านจันทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สภาพก่อนการพัฒนานุเคราะห์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน และมีการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ครูผู้สอนมีการนำกิจกรรมโครงงานไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนได้นำกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานมาใช้เรียนรู้ เนื้อหาที่ต้องการ มีการนำเสนอผลจากการศึกษาด้วยโครงงาน ครูได้เขียนแผนการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมโครงงานมาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ

นักเรียน แต่ยังมีครูบางคนที่ยังขาดทักษะ ขาดความเข้าใจที่จะนำไปใช้ในหลาย ๆ วิชาเพื่อจัดเป็น กระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ

เอกพนธ์ ภิรมย์ภักดี (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค พบว่า 1.ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค ตามแนวทางการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานด้านการ พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2.ผลการเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดรค ตามแนวทางการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้ง ด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทน์ มิ่งเจริญ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1.ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ บริหาร การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการการ ปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร โดยส่งครูไปศึกษาอบรม ดูงาน 2. เปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดย ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ลภัสรดา ธาดานุกุลวัฒนา (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. ความต้องการพัฒนา บุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน การฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม 2. เปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอน พบว่า โดยรวมและด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม การพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นงลักษณ์ ภิญโญ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า 1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยุง ประทุมทอง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านสนับสนุนการศึกษาต่อ 2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความต้องการมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

คุณคำ ราชพล (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1.ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะเขตมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะเขตที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4.ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะเขตที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5.ครูสายผู้สอน

ในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6. ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้าน วิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ โดยมุ่งเน้นการศึกษาต่อและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

สุรจ บัญมาดี (2548: บทคัดย่อ) การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมาก มีการหาความจำเป็น โดยผู้บริหาร ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและ ยึดหลักความสอดคล้องกับแนวทางการ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจในการหาความจำเป็น การวางแผนการพัฒนา บุคลากร โรงเรียนส่วนมากวางแผนโดยจัดทำเป็น โครงการ ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดย วัตถุประสงค์ที่กำหนดในโครงการจะต้องปฏิบัติได้จริง การจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากได้ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 10 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ นิเทศ ภายใน ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาด้านจิตใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจต คติของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และใช้วิธีการ ดำเนินงานโดยโรงเรียนดำเนินการเองบ้าง ร่วมกับกลุ่มโรงเรียนดำเนินการบ้าง และส่งบุคลากรไป ร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หรือ สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบ้าง ตามสภาพ ความพร้อมของโรงเรียน ชนิดของกิจกรรม และนโยบายของต้นสังกัด ผลที่ได้รับจากการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น การ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมาก มีการประเมินผลโดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง และเผยแพร่ผลการประเมินโดยการนำเสนอในที่ประชุมบุคลากรทั้ง โรงเรียนและจัดพิมพ์สรุปเป็นรายงานประจำปี อีกทั้งได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุง แผนงาน / โครงการ พัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไปด้วย เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากมีปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ตาม กระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่ พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถวิเคราะห์หาความจำเป็น โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหาคือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดจัดอบรมให้ความรู้ และ ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ/ศึกษาดูงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรปัญหาที่พบ คือ การวิเคราะห์

ปัญหาและความต้องการจำเป็นไม่ครอบคลุม โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการ ร่วมกันวิเคราะห์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดอบรม ให้ความรู้ การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดกิจกรรมการ พัฒนานุเคราะห์ ปัญหาที่พบ คือ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดกิจกรรม โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดอบรมให้ความรู้ ส่ง นุเคราะห์ ไปศึกษาต่อ/ศึกษาดูงาน ด้านปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ปัญหาที่พบ คือ นุเคราะห์มีงานอื่นต้องปฏิบัติมากจึงมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมน้อย โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ กระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม รับผิดชอบเท่าๆกัน ดันสังกัดจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอตาม เกณฑ์ ด้านปัจจัยที่สนับสนุน การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ปัญหาที่พบ คือ ไม่มีการจัดสรร งบประมาณไว้เป็นสัดส่วน โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ดันสังกัดควรจัดสรรงบประมาณให้เป็น สัดส่วนแน่นอน ด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ปัญหาที่พบ คือ การติดตาม ประเมินผล ไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการให้ ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นรับผิดชอบโดยตรง

สกล รุ่งโรจน์ (2530 สรุปผลการวิจัย) สรุปผลการวิจัยโรงเรียนส่วนใหญ่มีการ กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์ มีการ แจ้างและรับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและการวางแผน อย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ใน เกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด มีการประเมินผลการจัด กิจกรรม แต่ผู้ บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็น ไม่สอดคล้องกันในด้าน การนำผลไปใช้ ส่วน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานุเคราะห์ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและ กลุ่มครู-อาจารย์ มี ความเห็นตรงกันว่า สาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรร งบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ตลอดจนขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อ การจัดกิจกรรม

สมุห์ สาคร (2549: บทคัดย่อ) การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอสังขะ เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการ ฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 ด้านความคิดเห็นต่อปัญหาการจัด กิจกรรม ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมการ

พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสังขะ เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากการทดสอบสมมติฐานโดยรวม แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็น ต่อปัญหาการ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของอำเภอสังขะ เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

พูนสุข เพ็ชรดี (2542: บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย รวม 7 ด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาคุณานอกสถานที่ และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผลการเปรียบเทียบพบว่า อาจารย์ชายหญิงและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยอาจารย์ที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จะมีความคิดเกี่ยวกับปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีวุฒิด้านการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิด้านการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แมนเนท (Maneth. 1988 : 189 – 230A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยเคนซัส โดยศึกษากับวิทยาลัยทั้งหมด 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ทำกันมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประชุมนอกสถานที่ทำงาน อยู่การแสดงผลงาน การประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมสถาบัน การศึกษาอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การประชุมนอกสถานที่ การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน การประชุมเทคนิคการสอนและการฝึกอบรม จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไป เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม และให้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในการพัฒนา

บุคลากรจะต้องมีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นโครงการวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดสอดคล้องกันว่า ควรจะให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปัญหาในทุกกิจกรรมในเรื่องของงบประมาณ ความสนใจในการพัฒนา การไม่นำผลการพัฒนา มีปัญหาในการไม่นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการพัฒนาบุคลากร ครั้งต่อไป ในการจัดการพัฒนาบุคลากร ถ้าบุคลากรเห็นความสำคัญและรับผิดชอบก็สามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอย่างสูงสุดได้

แฮนสัน (Hanson, 1994 : 3661-A อ้างถึงใน สุนทร ไชยพันธ์ 2546 : 36) ได้วิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรในบริษัท ด้านการช่วยเหลือบุคลากรในสหรัฐอเมริกา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมบุคลากรของตนเองมากที่สุด เมื่อสำรวจข้อมูลครั้งที่สองพบว่า มีบริษัทที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมเป็นพิเศษเพื่อลดการลงทุนและเป็นหนี้สิน จำนวน 12 บริษัท และการวิจัยในครั้งชี้ให้เห็นว่า การลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐานสองสาเหตุ คือ เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล และเพื่อพัฒนาความคิดเห็นของการยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ฟอร์โลว์ (Forlow, 2002 : 10) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของผู้เกี่ยวกับลักษณะศึกษา เนื่องจากการรับรู้ของครูมีความสำคัญ สำหรับการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามส่งไปให้นักเรียน จำนวน 12 คน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ในท้องถิ่นในมอริสเวอร์จิเนีย และครูจำนวน 407 คน โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 9 โรงเรียน แต่ได้รับแบบสอบถามคืนมา 118 ฉบับเท่านั้น ผลการศึกษา พบว่า ในการทำให้ครูยอมรับนวัตกรรม เช่นลักษณะศึกษา จะต้องจัดการแผนการเรียนรู้เป็นแบบเอกัตภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของครู แม้ว่าครูจะเห็นความสำคัญของลักษณะศึกษาครูเหล่านี้มีความต้องการ ในการยอมรับและการนำลักษณะศึกษาไปใช้ ยังมีความแตกต่างกันไปตามจำนวนปีของประสบการณ์ในการสอน และระดับการนำโปรแกรมนี้ ไปใช้ (สื่อประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย)

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศพบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและควรให้มีการพัฒนาในหลายวิธีหลายกิจกรรม ลักษณะการพัฒนาบุคลากรดำเนินการคล้ายคลึงกัน ในส่วนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งของไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำเสนอมาตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคล ที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหลัก ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ คุณภาพของเยาวชนย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูอาจารย์ด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครูอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 215 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิค การสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) เพื่อให้ได้จำนวนครูผู้สอนครบทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยามีจำนวน 8 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างแบบโควตาให้ได้ครูโรงเรียนละ 8 คน โดยกำหนด ให้ครู 1 คนต่อหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จำนวนครูทั้ง 8 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 64 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งเป็น กิจกรรม 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความต้องการมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความต้องการมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความต้องการปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความต้องการน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความต้องการน้อยสุด |

เป็นแบบสอบถาม การพัฒนาทักษะทางการสอนตามความต้องการของครูผู้สอนใน สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ในกิจกรรมทั้ง 7 ด้าน คือ

- | | | | |
|--------------------------------|-------|----|-----|
| 1. การปฐมนิเทศ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. การฝึกอบรม | จำนวน | 12 | ข้อ |
| 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ | จำนวน | 13 | ข้อ |
| 4. การประชุม | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 5. การสนทนาทางวิชาการ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 7. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ | จำนวน | 6 | ข้อ |

กระบวนการพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาทักษะ ทางการสอนของครูผู้สอน

2.2 ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามขอบเขต ความต้องการการพัฒนาทักษะ ทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยนำเครื่องมือการวิจัย ซึ่งพัฒนาขึ้นเองโดยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะกรรมการ แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจพิจารณาความตรง ของเนื้อหาของคำถามแต่ละตอนและแต่ละ คำถาม

2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน ประจวบฯ เพื่อหาค่าความเที่ยง ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับ เท่ากับ .977

ด้านที่ 1 การจัดการปฐมนิเทศ เท่ากับ 0.842

ด้านที่ 2 การจัดการฝึกอบรม เท่ากับ 0.915

ด้านที่ 3 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เท่ากับ 0.951

ด้านที่ 4 การจัดการประชุม เท่ากับ 0.933

ด้านที่ 5 การจัดการสัมมนาทางวิชาการ เท่ากับ 0.909

ด้านที่ 6 การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เท่ากับ 0.906

ด้านที่ 7 การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เท่ากับ 0.912

2.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแขนงวิชาการ การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (ภาคผนวก ก)

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอผู้อำนวยการกอง การศึกษาเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษา และครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ภาคผนวก ก)

3.3 ส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อส่งต่อไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาการส่งคืนภายใน 20 วัน ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนทุกโรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพื้นฐาน ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ความต้องการ

4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการด้วย One way ANOVA และในกรณีที่ผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ Fisher's least-significant different

4.4 เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนระดับความต้องการ โดยกำหนดเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน
จำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน
จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้



ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถม ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม (N=64)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	20.3
หญิง	51	79.7
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	12	18.8
อายุ 31 ปี - 40 ปี	16	25.0
อายุ 51 ปีขึ้นไป	36	56.3
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.6
ปริญญาตรี	51	79.7
สูงกว่าปริญญาตรี	12	18.8
ประสบการณ์การสอน		
1 - 5 ปี	13	20.3
6 - 10 ปี	5	7.8
11 - 15 ปี	10	15.6
16 - 20 ปี	8	12.5
21 ปีขึ้นไป	28	43.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม (N=123)	
	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	8	12.5
คณิตศาสตร์	8	12.5
วิทยาศาสตร์	8	12.5
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	8	12.5
สุขศึกษาและพลศึกษา	8	12.5
ศิลปะ	8	12.5
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	8	12.5
ภาษาต่างประเทศ	8	12.5

จากตารางที่ 4.1 ร้อยละของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังนี้

จำแนกตามเพศ ร้อยละ 20.3 เป็นเพศชาย ที่เหลืออีกร้อยละ 79.7 เป็นเพศหญิง

จำแนกตามอายุ ร้อยละ 18.8 มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 25.0 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และ ร้อยละ 56.3 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ร้อยละ 1.6 ของกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 79.7 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ที่เหลือคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การสอน ร้อยละ 20.3 ของกลุ่มตัวอย่างทำงานมาแล้ว 1-5 ปี ร้อยละ 7.8 ทำงานมาแล้ว 6-10 ปี ร้อยละ 15.6 .ทำงานมาแล้ว 11-15 ปี ร้อยละ 12.5 ทำงานมาแล้ว 16-20 ปี ร้อยละ 43.8 ทำงานมาแล้ว 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เรียงตามลำดับดังนี้

1. ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 12.5
2. คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 12.5
3. วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 12.5

4. สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 12.5
5. สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 12.5
6. ศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 12.5
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 12.5
8. ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน ของครูผู้สอน จำแนกเป็นรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาพรวม ระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนา	(N 64)		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการปฐมนิเทศ	4.30	.014	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.17	.082	มาก
3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.07	.139	มาก
4. ด้านการประชุม	4.16	.082	มาก
5. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	4.01	.065	มาก
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.17	.055	มาก
7. ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.30	.030	มาก
รวม	4.17	0.11	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการฝึกอบรม และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการประชุม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการสนทนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.01$)

2.2 ความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอน แยกเป็นรายด้าน

2.2.1 ด้านการปฐมนิเทศ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฐมนิเทศ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฐมนิเทศ

ด้านการปฐมนิเทศ	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาควรจัดการปฐมนิเทศในเรื่องการพัฒนาในด้านทักษะการสอนให้แก่ครูที่ได้รับการบรรจุหรือโอนย้ายมาใหม่ เป็นประจำทุกปีปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องการจัดการเรียนการสอน	4.20	.694	มาก
2. สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและเอกสารในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	4.23	.584	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการปฐมนิเทศ	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
3. สถานศึกษาควรจัดให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์ช่วยเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรใหม่เพื่อคอยช่วยเหลือหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน	4.27	.802	มาก
4. ในการปฐมนิเทศ สถานศึกษาควรบรรจุเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทางด้านทักษะการสอนของครูให้ครบถ้วน	4.44	.588	มาก
5. หลังการปฐมนิเทศแล้ว สถานศึกษาควรจัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วยทุกครั้ง	4.39	.581	มาก
รวม	4.30	.014	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฐมนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2.2 ด้านการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีความรู้ และทักษะด้านการสอนเพื่อให้สามารถปฏิบัติการสอนทดแทนกันได้เมื่อจำเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้	4.11	.645	มาก
2. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.20	.568	มาก
3. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมโดยมีการเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาให้ความรู้	4.22	.654	มาก
4. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมโดยให้บุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	4.23	.611	มาก
5. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนของครู เป็นประจำทุกปี	4.28	.576	มาก
6. สถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน	4.16	.623	มาก
รวม	3.62	0.25	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
7. สถานศึกษาควจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการเสริมกำลังใจ แก่ผู้เรียน	4.09	.635	มาก
8. สถานศึกษาควจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการเสริมกำลังใจ แก่ผู้เรียน	4.11	.669	มาก
9. สถานศึกษาควจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้กระดานดำประกอบการสอน	4.03	.796	มาก
10. สถานศึกษาควจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการกระตุ้นการคิดของผู้เรียน	4.13	.678	มาก
11. สถานศึกษาควจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้สื่อการสอน	4.22	.629	มาก
12. สถานศึกษาควติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม โดยเน้นการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากฝึกอบรม	4.30	.609	มาก
รวม	4.17	.082	มาก

2.2.3 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	(N 64)		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการพัฒนาทักษะการสอนของครูเป็นประจำทุกปี	4.16	.597	มาก
2. สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.22	.603	มาก
3. สถานศึกษาควรกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	4.27	.570	มาก
4. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน	4.22	.576	มาก
5. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการนำเข้าสู่บทเรียน	4.17	.680	มาก
6. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการอธิบายและยกตัวอย่างในเนื้อหาบทเรียน	4.02	.604	มาก
7. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้คำถาม เพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน	4.00	.591	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
8. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียน	4.09	.635	มาก
9. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนามีทักษะความสามารถในการสรุปทเรียน	4.00	.667	มาก
10. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ	3.73	.782	มาก
11. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการกระตุ้นการคิดของผู้เรียน	4.03	.616	มาก
12. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการใช้สื่อการสอน	4.06	.639	มาก
13. สถานศึกษาคควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมปัญหาด้านทักษะการสอนพร้อมกับเสนอแนวทางแก้ไข	4.03	.689	มาก
รวม	4.07	.139	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2.4 ด้านการประชุม

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุม ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุม

ด้านการประชุม	(N 64)		
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาคควรจัดการประชุม ในเรื่องการพัฒนาด้านทักษะการสอนของครูเป็นประจำอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้งชี้แจงข่าวสารข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทักษะการสอน	4.22	.548	มาก
2. สถานศึกษาคควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงข่าวสารข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทักษะการสอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมกันพร้อมเพียง	4.26	.623	มาก
3. สถานศึกษาคควรจัดการประชุมเพื่อให้มีการใช้เหตุและผลเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	4.13	.604	มาก
4. สถานศึกษาคควรจัดการประชุมโดยกำหนดให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกัน	4.06	.588	มาก
5. สถานศึกษาคควรติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่ได้มีมติให้ดำเนินการในที่ประชุม	4.11	.620	มาก
รวม	4.16	.082	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการประชุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2.5 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาควรจัดการสัมมนาทางวิชาการด้านการพัฒนาทักษะการสอนของครู เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยเลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่ม	4.14	.614	มาก
2. สถานศึกษาควรจัดการสัมมนาทางวิชาการโดยเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มสายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ารับการสัมมนา	4.03	.666	มาก
3. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อช่วยเสริมกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.20	.622	มาก
4. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อศึกษาและสืบเสาะค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านทักษะการสอนของครูในด้านต่าง ๆ	4.08	.650	มาก
5. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสอน			
รวม	4.01	.665	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการ

สัมมนาทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาควรมีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอนอยู่	4.13	.678	มาก
2. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อที่จะนำความรู้มาใช้พัฒนาทางด้านทักษะการสอน	4.17	.606	มาก
3. สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ศึกษาต่อจนจบแล้ว ได้นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตามสาขาที่ศึกษามา	4.23	.584	มาก
4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพหรือมีชื่อเสียง	4.11	.693	มาก
5. สถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันเหล่านั้นได้มากขึ้น	4.23	.584	มาก
รวม	4.17	.055	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการ

ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2.7 ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่	(N 64)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สถานศึกษาควรจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูโดยกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน	4.30	.554	มาก
2. สถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	4.27	.570	มาก
3. สถานศึกษาควรจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรสำหรับกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	4.25	.563	มาก
4. สถานศึกษาควรให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยไม่ยึดติดกับกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	4.28	.701	มาก
5. สถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานแล้ว กลับมารายงานหรือถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน	4.33	.668	มาก
6. สถานศึกษาควรมีการติดตามผลการการไปศึกษาดูงานให้สามารถนำความรู้มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้	4.40	.610	มาก
รวม	4.30	.030	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา อยู่นอกสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการ เรียนรู้



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนา	น้อยกว่า 30 ปี			ระหว่าง 31-40 ปี			41 ปีขึ้นไป			รวม		
	N = 12			N = 16			N = 36					
	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ
1.การจัดการปฐมนิเทศ	4.21	0.54	มาก	4.35	.47	มาก	4.31	.56	มาก	4.29	.07	มาก
2.การจัดการฝึกอบรม	4.36	0.34	มาก	4.13	.48	มาก	4.12	.53	มาก	4.20	.14	มาก
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.26	0.42	มาก	4.18	.46	มาก	3.96	.56	มาก	4.13	.16	มาก
4.การจัดการประชุม	4.25	0.51	มาก	4.14	.47	มาก	4.09	.57	มาก	4.16	.08	มาก
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.25	0.47	มาก	4.10	.53	มาก	4.06	.63	มาก	4.14	.10	มาก
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.38	0.48	มาก	4.17	.52	มาก	4.10	.58	มาก	4.21	.15	มาก
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.51	0.51	มาก	4.32	.40	มาก	4.22	.60	มาก	4.35	.15	มาก
รวม	4.32	.11	มาก	4.20	.10	มาก	4.12	.11	มาก	4.21	.10	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าครูผู้สอน ที่จำแนกตามอายุ มีความต้องการพัฒนาทักษะทางการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ที่ $\bar{X} = 4.21$, $S.D = .10$ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนา	น้อยกว่า 30 ปี		ระหว่าง 31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป		F	Sig
	N = 12		N = 16		N = 36			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1.การจัดการปฐมนิเทศ	4.21	0.54	4.35	.47	4.31	.56	.231	.795
2.การจัดการฝึกอบรม	4.36	0.34	4.13	.48	4.12	.53	1.171	.317
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.26	0.42	4.18	.46	3.96	.56	2.011	.143
4.การจัดการประชุม	4.25	0.51	4.14	.47	4.09	.57	.374	.690
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.25	0.47	4.10	.53	4.06	.63	.478	.623
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.38	0.48	4.17	.52	4.10	.58	1.132	.329
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.51	0.51	4.32	.40	4.22	.60	1.328	.272
รวม	4.32	.11	4.20	.10	4.12	.11	1.199	.308

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ พบว่าในภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การสอน

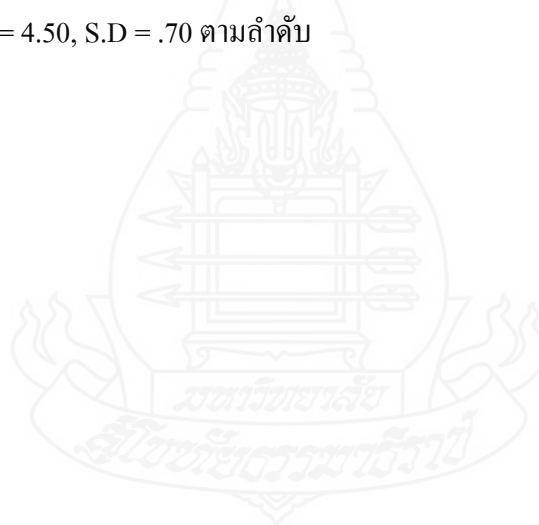
ความต้องการพัฒนา	ประสบการณ์ 1 – 5 ปี N = 13		ประสบการณ์ 6 – 10 ปี N = 5		ประสบการณ์ 11 – 15 ปี N = 10		ประสบการณ์ 16 – 20 ปี N = 8		ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป N = 28		รวม							
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ			
	1.การจัดการปฐมนิเทศ	4.17	0.48	มาก	4.32	.54	มาก	4.36	.48	มาก	4.65	.61	มากที่สุด	4.25	.52	มาก	4.35	.18
2.การจัดการฝึกอบรม	4.30	0.35	มาก	4.03	.36	มาก	4.19	.53	มาก	4.40	.60	มาก	4.06	.51	มาก	4.20	.16	มาก
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.38	มาก	4.02	.52	มาก	4.14	.62	มาก	4.32	.50	มาก	3.93	.53	มาก	4.12	.15	มาก
4.การจัดการประชุม	4.21	0.43	มาก	4.20	.47	มาก	4.12	.53	มาก	4.57	.50	มากที่สุด	3.96	.54	มาก	4.21	.22	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

	ประสบการณ์ 1 – 5 ปี N = 13			ประสบการณ์ 6 – 10 ปี N = 5			ประสบการณ์ 11 – 15 ปี N = 10			ประสบการณ์ 16 – 20 ปี N = 8			ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป N = 28			รวม		
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
ความต้องการพัฒนา																		
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.23	0.45	มาก	4.04	.53	มาก	3.94	.50	มาก	4.42	.68	มาก	4.02	.61	มาก	4.13	.19	มาก
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.33	0.46	มาก	4.32	.46	มาก	3.9	.53	มาก	4.50	.70	มากที่สุด	4.07	.53	มาก	4.22	.24	มาก
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.35	0.46	มาก	4.73	.38	มากที่สุด	4.03	.46	มาก	4.50	.70	มากที่สุด	4.24	.54	มาก	4.37	.26	มาก
รวม	4.25	.07	มาก	4.24	.25	มาก	4.10	.16	มาก	4.48	.11	มาก	4.07	.13	มาก	4.22	.16	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าครูผู้สอน ที่จำแนกตามประสบการณ์การสอนมีความต้องการพัฒนาทักษะทางการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.22$, S.D. = .16 ส่วนในแต่ละด้านพบว่าครูผู้สอนมีความต้องการในระดับมากที่สุด ดังนี้

- ด้านการจัดการปฐมนิเทศ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 16 – 20 ปี มีความต้องการการพัฒนามากที่สุด $\bar{X} = 4.65$, S.D = .61
- ด้านการจัดการประชุม ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 16 – 20 ปี มีความต้องการการพัฒนามากที่สุด $\bar{X} = 4.57$, S.D = .50
- ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 16 – 20 ปี มีความต้องการการพัฒนามากที่สุด $\bar{X} = 4.50$, S.D = .70
- ด้านการจัดการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 6 – 10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 16 – 20 ปี มีความต้องการการพัฒนามากที่สุด $\bar{X} = 4.73$, S.D = .38 และ $\bar{X} = 4.50$, S.D = .70 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความต้องการพัฒนา	ประสบการณ์ 1–5 ปี N = 13		ประสบการณ์ 6–10 ปี N = 5		ประสบการณ์ 11–15 ปี N = 10		ประสบการณ์ 16–20 ปี N = 8		ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป N = 28		F	Sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1.การจัดการปฐมนิเทศ	4.17	0.48	4.32	.54	4.36	.48	4.65	.61	4.25	.52	1.196	.322
2.การจัดการฝึกอบรม	4.30	0.35	4.03	.36	4.19	.53	4.40	.60	4.06	.51	1.124	.354
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.38	4.02	.52	4.14	.62	4.32	.50	3.93	.53	1.256	.297
4.การจัดการประชุม	4.21	0.43	4.20	.47	4.12	.53	4.57	.50	3.96	.54	2.348	.065
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.23	0.45	4.04	.53	3.94	.50	4.42	.68	4.02	.61	1.127	.353
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.33	0.46	4.32	.46	3.9	.53	4.50	.70	4.07	.53	1.998	.107
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.35	0.46	4.73	.38	4.03	.46	4.50	.70	4.24	.54	1.911	.120
รวม	4.25	.07	4.24	.25	4.10	.16	4.48	.11	4.07	.13	1.521	.208

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนา	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี N = 1			วุฒิการศึกษาปริญญาตรี N = 51			วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี N = 12			รวม		
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
1.การจัดการปฐมนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.23	.51	มาก	4.55	.50	มาก	4.59	.39	มาก
2.การจัดการฝึกอบรม	4.50	0.00	มาก	4.14	.48	มาก	4.27	.53	มาก	4.30	.18	มาก
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.23	0.00	มาก	4.04	.54	มาก	4.19	.44	มาก	4.15	.10	มาก
4.การจัดการประชุม	4.00	0.00	มาก	4.10	.52	มาก	4.28	.61	มาก	4.12	.14	มาก
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.40	0.00	มาก	4.03	.58	มาก	4.40	.49	มาก	4.27	.21	มาก
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.12	.56	มาก	4.31	.48	มาก	4.47	.46	มาก
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	5.00	0.00	มากที่สุด	4.25	.55	มาก	4.47	.47	มาก	4.57	.39	มาก
รวม	4.59	0.00	มาก	4.13	.09	มาก	4.35	.13	มาก	4.35	.23	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าครูผู้สอน ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความต้องการพัฒนาทักษะทางการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ $\bar{X} = 4.35$, S.D. = 23 ส่วนด้านการจัดการปฐมนิเทศ ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนา	วุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี N = 1		วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี N = 51		วุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี N = 12		F	Sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1.การจัดการปฐมนิเทศ	5.00	-	4.23	.51	4.55		
2.การจัดการฝึกอบรม	4.50	-	4.14	.48	4.27	.53	.595	.555
3.การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.23	-	4.04	.54	4.19	.44	.418	.660
4.การจัดการประชุม	4.00	-	4.10	.52	4.28	.61	.583	.561
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.40	-	4.03	.58	4.40	.49	2.205	.119
6.การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	5.00	-	4.12	.56	4.31	.48	1.739	.184
7.การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่	5.00	-	4.25	.55	4.47	.47	1.710	.189
รวม	4.59	.00	4.13	.09	4.35	.13	1.411	.252

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

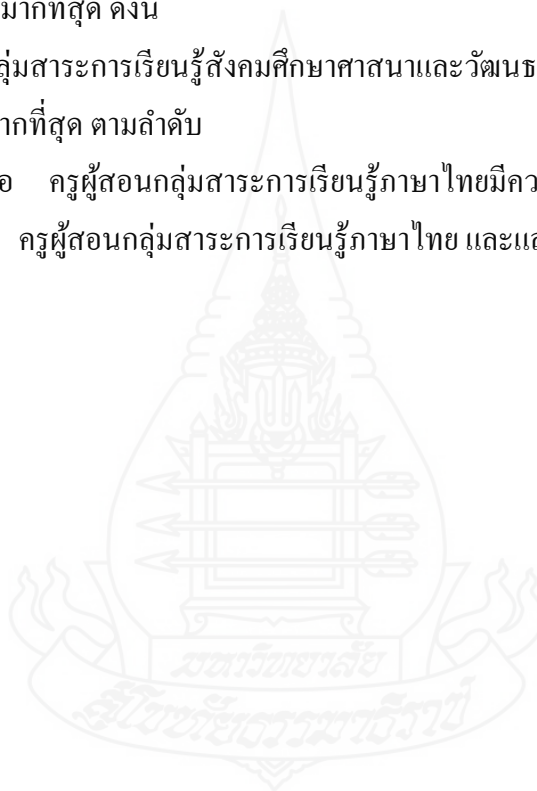
ความต้องการ พัฒนา	ภาษาไทย N = 8		คณิตศาสตร์ N = 8		วิทยาศาสตร์ N = 8		สังคมศึกษาฯ N = 8		สุขศึกษาฯ N = 8		ศิลปะ N = 8		การงานอาชีพฯ N = 8		ภาษาต่างประเทศ N = 8		รวม	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
	ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ		ระดับความ ต้องการ	
1.การจัดการ ปฐมนิเทศ	4.1	0.5	4.1	.55	4.4	.48	4.6	.26	4.1	.15	4.45	.64	4.58	.47	4.0	.74	4.30	.23
2.การจัดการ ฝึกอบรม	3	4	5	.39	0	.33	0	.29	3	.46	3.7	.50	4.27	.60	2	.67	4.17	.25
3.การจัดการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	7	3	2	.44	1	.52	6	.23	5	.36	4.44	.79	4.27	.61	6	.65	4.17	.25
4.การจัดการ ประชุม	4.3	0.2	4.1	.44	4.2	.43	4.3	.34	3.7	.47	4.44	.48	4.27	.69	3.8	.70	4.17	.25

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความต้องการ พัฒนา	ภาษาไทย N = 8			คณิตศาสตร์ N = 8			วิทยาศาสตร์ N = 8			สังคมศึกษาฯ N = 8			สุขศึกษาฯ N = 8			ศิลปะ N = 8			การงานอาชีพฯ N = 8			ภาษาต่างประเทศ N = 8			รวม		
	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	
	5.การจัดการ สัมมนาทาง วิชาการ	4.4 5	0.4 1	มาก	4.1 7	.36	มาก	3.9 5	.52	มาก	4.1 3	.48	มาก	3.6 3	.49	มาก	4.22	.72	มาก	4.28	.72	มาก	4.0 2	.65	มาก	4.11	.25
6.การจัดการ ส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ	4.5 0	0.5 2	มากที่สุด	4.1 3	.41	มาก	3.9 3	.32	มาก	4.2 3	.36	มาก	3.7 3	.62	มาก	4.45	.54	มาก	4.45	.59	มาก	4	.65	มาก	4.17	28	มาก
7.การจัดการ ศึกษาดูงาน นอกสถานที่	4.6 3	0.5 2	มากที่สุด	4.1 9	.37	มาก	4.1 7	.55	มาก	4.2 5	.37	มาก	3.9 4	.50	มาก	4.44	.61	มาก	4.56	.57	มากที่สุด	4.2 5	.65	มาก	4.3	.23	มาก
รวม	4.4 0	.16	มาก	4.1 3	.05	มาก	4.0 9	.17	มาก	4.2 4	.61	มาก	3.8 6	.17	มาก	4.40	.10	มาก	4.33	.21	มาก	4.0 0	0.13	มาก	4.18	.20	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าครูผู้สอน มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในแต่ละด้าน พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการในระดับมากที่สุด ดังนี้

- ด้านการจัดการปฐมนิเทศ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความต้องการพัฒนามากที่สุด ตามลำดับ
- ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีความต้องการพัฒนามากที่สุด
- ด้านการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และและกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความต้องการพัฒนามากที่สุด ตามลำดับ



ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนคร
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ความต้องการพัฒนา	ภาษาไทย N = 8		คณิตศาสตร์ N = 8		วิทยาศาสตร์ N = 8		สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม N = 8		สุขศึกษา และ พลศึกษา N = 8		ศิลปะ N = 8		การทำงาน อาชีพและ เทคโนโลยี N = 8		ภาษา ต่างประเทศ N = 8		F	Sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1.การจัดการปฐมนิเทศ	4.13	0.54	4.15	.55	4.40	.48	4.60	.26	4.13	.15	4.45	.64	4.58	.47	4.02		
2.การจัดการฝึกอบรม	4.37	0.23	4.12	.39	4.21	.33	4.36	.29	3.75	.46	4.44	.50	4.27	.60	3.86	.67	2.338	.036
3.การจัดการประชุมเชิง ปฏิบัติการ	4.31	0.40	4.04	.44	3.98	.52	4.13	.23	3.86	.36	4.29	.79	4.13	.61	3.87	.65	.841	.559
4.การจัดการประชุม	4.40	0.45	4.15	.55	4.03	.43	4.00	.34	4.00	.47	4.48	.48	4.05	.69	3.97	.70	1.079	.389
5.การจัดการสัมมนาทางวิชาการ	4.45	0.41	4.17	.36	3.95	.52	4.13	.48	3.63	.49	4.22	.72	4.28	.72	4.02	.65	1.571	.163
6.การจัดการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ	4.50	0.52	4.13	.41	3.93	.32	4.23	.36	3.73	.62	4.45	.54	4.45	.59	4	.65	2.388	.033
7.การจัดการศึกษาดูงานนอก สถานที่	4.63	0.52	4.19	.37	4.17	.55	4.25	.37	3.94	.50	4.44	.61	4.56	.57	4.25	.65	1.473	.196
รวม	4.40	.16	4.13	.05	4.09	.17	4.24	.61	3.86	.17	4.40	.10	4.33	.57	4.00	0.13	1.752	.116

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนในแต่ละด้าน พบว่าด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.18 และตารางที่ 4.19



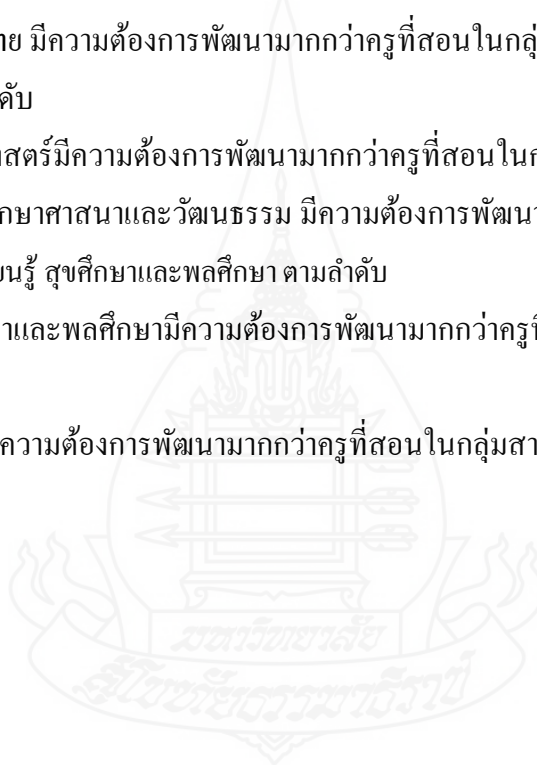
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนคร
พระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	สูงศึกษา และ พลศึกษา	ศิลปะ	การงาน อาชีพและ เทคโนโลยี	ภาษา ต่างประเทศ
	ค่าเฉลี่ย	4.37	4.12	4.21	4.36	3.75	4.44	4.27
ภาษาไทย	4.37	0.25	0.16	0.01	0.62*	0.07	0.9	0.51*
คณิตศาสตร์	4.12		0.09	0.24	0.37	0.32	0.12	0.26
วิทยาศาสตร์	4.21			0.15	0.46*	0.23	0.06	0.35
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	4.36				0.61*	0.08	0.09	0.50*
สูงศึกษาและ พลศึกษา	3.75					0.69*	0.52*	0.11
ศิลปะ	4.44						0.17	0.58*
การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	4.27							0.41
ภาษาต่างประเทศ	3.86							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .08

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ด้านการจัดการฝึกอบรม เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พิจารณาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าครูผู้สอน มีความต้องการการพัฒนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามลำดับ
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและวัฒนธรรม มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ตามลำดับ
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและการทำงาน อาชีพและเทคโนโลยี ตามลำดับ
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
- ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



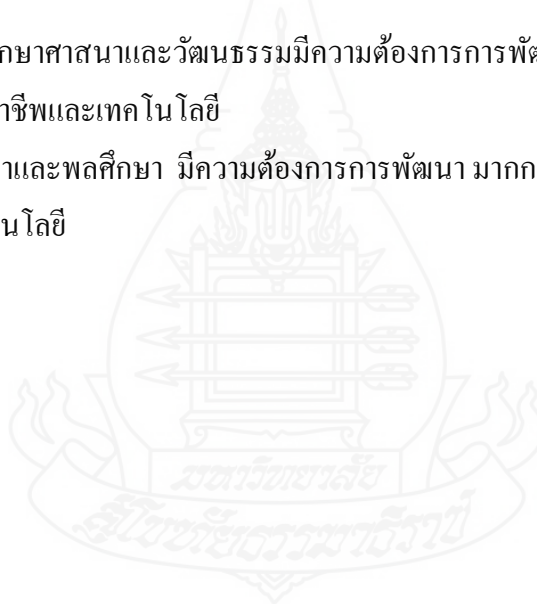
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนคร
พระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	สุขศึกษา และ พลศึกษา	ศิลปะ	การทำงาน อาชีพและ เทคโนโลยี	ภาษา ต่างประเทศ
	ค่าเฉลี่ย	4.50	4.13	3.93	4.23	3.73	4.45	4.45	4
ภาษาไทย	4.50		0.37	0.57*	0.26*	0.77*	0.05	0.05	0.5
คณิตศาสตร์	4.13			0.20	0.10	0.40	0.32	0.32	0.13
วิทยาศาสตร์	3.93				0.30	0.20	0.52*	0.52*	0.07
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4.23					0.5	0.22*	0.22*	0.23
สุขศึกษาและ พลศึกษา	3.73						0.72*	0.72*	0.27
ศิลปะ	4.45							0	0.45
การทำงานอาชีพ และเทคโนโลยี	4.45								0.45
ภาษาต่างประเทศ	4								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พิจารณาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า

- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามลำดับ
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะและกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีผลสรุปการวิจัยตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอน ไม่แตกต่างกัน

1.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน ไม่แตกต่างกัน

1.2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน ไม่แตกต่างกัน

1.2.4 ครูที่สอนในกลุ่มสาระต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน ไม่แตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 โรงเรียน จากจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 215 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิค การสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) เพื่อให้ได้จำนวนครูผู้สอนครบทั้ง 8

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 8 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างแบบโควตาให้ได้ครูโรงเรียนละ 8 คน โดยกำหนดให้ครู 1 คน ต่อหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จำนวนครูทั้ง 8 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 64 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นเองโดยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน รวม 51 ข้อ ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การประชุม
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7. การศึกษาคูงานนอกสถานที่

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยออกพื้นที่ส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองในโรงเรียนสังกัดเทศบาลทั้ง 8 โรงเรียนแล้วนำคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

- 1) ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลเบื้องต้นของแบบสอบถาม
- 2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ความต้องการ

3) เปรียบเทียบระดับความต้องการด้วย One way ANOVA และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ Fisher's least-significant different

1.4 ผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้าน ครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอน ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปฐมนิเทศ และด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนด้านการสัมมนาทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านการปฐมนิเทศ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อและเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่เรื่อง หลังการปฐมนิเทศแล้วสถานศึกษาควรจัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วยทุกครั้ง

2) ด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่เรื่อง สถานศึกษาควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม โดยเน้นการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากฝึกอบรม

3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อและเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เรื่องสถานศึกษาควรกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4) ด้านการประชุม พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนา อยู่ในระดับมากทุกข้อและเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงข่าวสารข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทักษะการสอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมกันพร้อมเพรียง

5) ด้านการสัมมนาทางวิชาการ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เรื่องสถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อช่วยเสริมกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เรื่องสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ศึกษาต่อจนจบแล้วได้นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆมาพัฒนาการเรียนการสอนตามสาขาที่ศึกษามา และเรื่องสถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันเหล่านั้นได้มากขึ้น

7) ด้านการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เรื่องสถานศึกษาควรมีการติดตามผลการการไปศึกษาคุณงานให้สามารถนำความรู้มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า

- 1) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การสอนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 4) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการจัดการปฐมนิเทศ ด้านการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการจัดการประชุม ด้านการจัดการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการจัดการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ ไม่พบความแตกต่าง

2. อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ และควรนำมา อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครู และได้จัดการพัฒนาครูผู้สอน หลากหลายครอบคลุมทั้ง 7 กิจกรรม เพราะการพัฒนาครูจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรครูควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะ ส่งผลให้บุคลากรมีใจรักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร สังคม และประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สังคม จิต นาวสาร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานและองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงาน และด้านการศึกษาอบรมและดูงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกพันธ์ ภิรมย์ ภัคดี (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาของสำนักงานการประถมศึกษา คือ ด้านการ ฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่ามีความต้องการ พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลภัสรดา ชาติานุกุลวัฒนา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูใน สถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขต อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณคำ ราชพล (2549 :

บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.30$) เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศเพราะเป็นการแนะนำให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้องเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย พร้อมทั้งประวัติของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญโดยเน้นการจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจน เพื่อขจัดความสงสัยและป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถปรับตัวได้ถูกต้องทั้งยังได้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วย และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอีกด้านหนึ่งคือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเนื่องมาจากครูให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพราะเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำบุคลากรไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้ และยังสามารถมีโอกาสพักผ่อนไปด้วยสถานศึกษาส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมนี้ทุกปีการศึกษา จึงเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะจะทำให้ครูได้มีโอกาสพบเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ได้เพิ่มพูนความรู้ ก่อให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมคล้ายกันกับด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการประชุม ซึ่ง 3 รูปแบบนี้ก็มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเป็นประจำอยู่แล้ว และ

อาจเห็นว่ามีคํ้าความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยกิจกรรมนี้เป็นรูปแบบการจัดประชุมหรืออภิปราย เป็นกลุ่มในระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก โดยส่วนมากจะเป็นหัวข้อสั้นๆ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมอภิปราย ร่วมพิจารณาสาระสำคัญ เพื่อสรุปสาระสำคัญและประเมินผล เพื่อนำไปแก้ปัญหาและหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน

2.2 ด้านการปฐมนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับ มากทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4. การปฐมนิเทศ สถานศึกษาควรบรรจุเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทางด้านทักษะการสอนของครูให้ครบถ้วน ($\bar{X} = 4.44$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการบรรจุเนื้อหาในการปฐมนิเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นการเริ่มต้นทำงานใหม่เพื่อให้สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารควร ดำเนินการจัดในเรื่องของการบรรจุเนื้อหาในการปฐมนิเทศให้ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของครูมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารควรจัดการปฐมนิเทศในเรื่องการพัฒนาด้านทักษะการสอนให้แก่ครูที่ได้รับบรรจุหรือ โอนย้ายมาใหม่ เป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูเห็นว่า บางปีอาจไม่มีครูบรรจุ ใหม่ หรือโอนย้ายมาใหม่ จึงไม่จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศเป็นประจำทุกปี

2.3 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 12 ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม โดย เน้นการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งอาจเป็น เพราะครูเห็นว่าการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรทำอย่างยิ่ง คือ ทำให้ ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหา ได้ทันที เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา สามารถวางแผนงานได้ตรงตามเป้าหมาย แก้ปัญหา ได้ถูกจุด และพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย ช่วยให้ผู้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างได้ผล ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารควรมีการติดตามผลการฝึกอบรม โดยเน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อให้สอดคล้องตามความต้องการของครูและก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยรวมด้วย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 9.สถานศึกษา ควรจัดการ ฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้กระดานดำประกอบการสอน ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูเห็นว่า การใช้กระดานดำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้เองจากประสบการณ์ ของครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมในด้านนี้

2.4 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 3. ผู้บริหารควรกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=4.27$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียนอย่างมากเพราะ การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 10. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้กระดานชอล์ก ($\bar{X}=3.73$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่าการใช้กระดานชอล์ก สามารถเรียนรู้ได้เองจากประสบการณ์ของครูผู้สอน ไม่จำเป็นต้องจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.5 ด้านการประชุม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 2. ผู้บริหารควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงข่าวสารข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทักษะการสอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมกันพร้อมเพียง ($\bar{X}=4.26$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนให้ความสำคัญกับข่าวสารข้อมูลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะเห็นว่าทำให้ได้ความรู้และข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้องประชุม สามารถนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนได้และควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับรู้ในข้อมูลข่าวสารด้วยกัน เพื่อให้การพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารควรจัดการประชุมให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพราะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ทั้งต่อตัวครูและต่อสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 4. สถานศึกษาควรจัดการประชุมโดยกำหนดให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกัน ($\bar{X}=4.06$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่า ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมมาถ่ายทอดให้กันได้

2.6 ด้านการสมนาทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 3. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อช่วยเสริมกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.20$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอน เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาว่ามีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและเข้าใจถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น สนองตอบเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่เน้นเฉพาะการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่เน้นด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัยไปด้วย ช่วยเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมากเพราะเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ให้ก้าวทันกับ

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 2. สถานศึกษาควรจัดการสัมมนาทางวิชาการ โดยเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มสายชั้น หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ารับการสัมมนา ($\bar{X}=4.03$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่าควรให้บุคลากรครูทุกคน ได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนาทางวิชาการด้วยตนเอง เพราะการได้รับประสบการณ์ตรงหรือข้อมูลด้วยตนเองจะดีกว่าการได้รับการบอกต่อหรือถ่ายทอดจากผู้อื่น

2.7 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 3. สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ศึกษาต่อจนจบแล้ว ได้นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนตามสาขาที่ศึกษามา และข้อที่ 5. สถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันเหล่านั้นได้มากขึ้น ($\bar{X}=4.23$) ความต้องการในข้อที่ 3 ครูผู้สอน อาจเห็นว่า ควรได้นำความรู้จากที่ศึกษามาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และความต้องการในข้อ 5 เพราะเห็นว่าครูควรได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียงเพื่อพัฒนาตัวเองอย่างเต็มศักยภาพและนำความรู้ที่นำมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดำเนินการเพื่อให้ครูได้นำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมมากที่สุด และส่งเสริมสนับสนุนหาช่องทางให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพหรือมีชื่อเสียง ($\bar{X}=4.11$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่า การส่งเสริมอย่างเดียวไม่เพียงพอ ควรต้องมีวิธีการที่เป็นรูปธรรมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อจริง ๆ

2.8 ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 6. สถานศึกษาควรมีการติดตามผลการไปศึกษาดูงานให้สามารถนำความรู้มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=4.40$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่า การติดตามผลงานจากการศึกษาดูงานจะมีการนำความรู้มาปฏิบัติและพัฒนาการเรียนการสอนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งผู้บริหารควรมีการดำเนินการติดตามผลการไปศึกษาดูงานเพื่อให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 4. สถานศึกษาควรจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรสำหรับกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.25$) ซึ่งอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากการทัศนศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ตรงกัน

2.9 ผลการวิจัย เปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการสมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาคูงานนอกสถานที่ ที่มีอายุประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณคำ ราชพล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.10 ผลการวิจัย เปรียบเทียบจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนในแต่ละด้าน พบว่าด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 การที่ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกัน น่าจะมาจากบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการสอนเนื้อหาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารควรได้มีการบริหารจัดการในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งต่อตัวบุคลากรครูเองและต่อสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาทั้ง 7 ด้านนั้นมีความต้องการในการพัฒนาระดับมากทุกด้าน และการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการ

จัดการฝึกอบรม และการจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งก็เป็นส่วนน้อย แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทางการสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ได้รับการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาเพิ่มเติมจากที่ ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาในระดับมากของแต่ละด้านดังนี้

3.1.1 ด้านการปฐมนิเทศ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรได้ศึกษาข้อมูลในเรื่องของเทคนิคในการจัดปฐมนิเทศเพื่อให้เกิดความน่าสนใจและได้ประโยชน์อย่างแท้จริง สิ่งที่ควรดำเนินการคือ การเตรียมเนื้อหาที่จะใช้พูด .การจัดเตรียมขั้นตอนการนำเสนอกิจกรรมที่ต้องการให้มีในวันปฐมนิเทศเอกสารที่เกี่ยวข้อง.การซักซ้อมขั้นตอนต่างๆ.การนัดหมายเรื่องวัน-เวลา .การจัดเตรียมสถานที่การเชิญผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง .และเตรียมการสรุปผลจากการปฐมนิเทศ

3.1.2 ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรม ควรมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีมีการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรม ตามขั้นตอน การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การเตรียมเนื้อหาหลักสูตร การวางแผนการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม วิธีปฏิบัติ ที่สามารถ ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ 1. การรวบรวมข้อมูล 2. การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล 3. การนำผลที่ได้มาใช้ การนำเอาขั้นตอนในการวางแผนและดำเนินการวิจัย คือ การตั้งปัญหา การตั้งสมมติฐาน การตัดสินใจเลือกวิธีรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ตีความข้อมูล การเสนอและรายงานผล มาใช้ในการบริหารงานฝึกอบรม จะช่วยให้ผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน มีความหมายและน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบควรได้มีการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการฝึกอบรมซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ ควรมีการวางแผนที่ดีมีการสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ และมีการฝึกทักษะ การปฏิบัติควบคู่ไปด้วยเป็นอย่างดี

3.1.4 ด้านการประชุม ประธานหรือผู้บริหาร มีความสำคัญมากๆ เพราะประธานเป็นผู้นำในการประชุม ในการประชุมแต่ละครั้งจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับตัวประธาน ถ้าประธานมีทักษะหรือประสบการณ์ในการนำประชุม มักจะทำให้การประชุมประสบความสำเร็จ ตัวประธานจะต้องเป็นคนที่มีเชื่อมั่นในตนเอง มีความยุติธรรม ประธานที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค ต้องมีทักษะในการสื่อสาร การ

วิเคราะห์ และมีอารมณ์หนักแน่น ไม่หวั่นไหวง่ายคือสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เราจะเห็นว่า การประชุมมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้บริหาร มักจะต้องเป็นประธาน เป็นผู้เข้าร่วมประชุมอยู่บ่อยๆ ดังนั้นการประชุมที่ดี ที่ประสบความสำเร็จ เรามักจะได้ความคิดที่ดี เรา มักจะได้รับความรักความสามัคคี ความสนิทสนม ความเป็นมิตร แต่ถ้าการประชุมที่ล้มเหลว มักจะทำให้เกิดความแตกแยก สิ้นเปลืองเวลา ดังนั้น ประธานหรือตัวผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ เทคนิควิธีการ ในการจัดประชุมด้วย

3.1.5 ด้านการสมนาทางวิชาการ ผู้บริหารควรต้องเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นพื้นฐานเฉพาะด้านเข้ารับการสัมมนา และต้องมีความเข้าใจ ในกระบวนการสัมมนา สามารถสรุปสาระสำคัญจากการสัมมนามาใช้ประโยชน์ได้

3.1.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถศึกษาต่อตามความสนใจ ตามสาขาที่สถานศึกษาขาดแคลนด้วย และให้สามารถนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.1.7 ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษานอกสถานที่ เป็นกิจกรรมที่มี ประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ทำให้ได้รับประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ สำคัญ วัตถุประสงค์ของ เหตุการณ์สำคัญ ๆ หรือบุคคลสำคัญ ผู้บริหารควรจัดให้มีการนำบุคลากรไป ศึกษาดูงานยังสถานที่ที่สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาได้ เช่นพาไปศึกษาดูงานในสถาบันการศึกษา ดีเด่นระดับประเทศ ในต่างจังหวัด และ สถาบันการศึกษานอกสังกัด

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาของครูเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง
- 3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาของครูในเรื่องของกระบวนการ ในการพัฒนา
- 3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยผลจากการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีถก (2535) *การบริหารและการศึกษาเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร
กรมวิชาการ (2543) *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลาง* กรุงเทพมหานคร
- กรมสามัญศึกษา (2530) *ประมวลความรู้และเทคนิคการนิเทศการศึกษา* กรุงเทพมหานคร หน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
_____ (2539) *การพัฒนาองค์การและทักษะการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหาร*
กรุงเทพมหานคร
- คุณคำ ราชพล (2549) “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้าน
เขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- คณิงนิจ กองพาพา (2543) “การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น” การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- จักรพงษ์ ทัพขวา (2535) “บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
ใหญ่ เขตการศึกษา 1 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จ่านง มิ่งเจริญ (2548) “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชวน เฉลิมโฉม (2536) “การบริหารวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาดีเด่นปี 2535
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520) *การพัฒนาบุคคล* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชูชัย สมितिไกร (2538) *การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงามทางจิตใจ* เชียงใหม่
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2529) *การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการศึกษา* เอกสารประกอบคำอธิบาย
วิชาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เดชา บุญชู (2549) “ความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยี
สารสนเทศใน โรงเรียนอนุบาลระยอง” การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แถวทอง มาตยะ โค (2547) “การศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถม
ศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาสงคราม
- ทองรวม สถิตย์พงศ์ (2547) “การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
โดยใช้บทเรียนโปรแกรมโรงเรียนบ้านฝาง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัย
มหาสารคาม
- เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา (2554) ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2555 จาก
http://www.nmt.or.th/ayutthaya/ayutthaya/Pages/about_ayutthaya.aspx
- นรา สมประสงค์ (2552) “การจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 หน้า 139-140 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาบริหารการศึกษา
- นิพนธ์ กินาวงศ์ (2532) *หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา
- นงลักษณ์ ภิญโญ (2553) “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527) *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์อึ้งงค์
ศิลปะการพิมพ์
- บรรยงค์ ไตจินดา (2543) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
- พนัส หันนาคินทร์ (2524) *หลักการบริหารโรงเรียน* พิษณุโลก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก
- _____ (2526) *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์เนต

- พยุง ประทุมทอง (2550) “ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2” ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540) “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตาม ทักษะของบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พูนสุข เพ็ชรดี (2542) “การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พูนสวัสดิ์ รัตนา (2547) “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ โรงเรียนบ้านจวน ทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” การศึกษา ค้นคว้าอิสระปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
- ภิญโญ สาธร (2516) *หลักการบริหารโรงเรียน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) เอกสารการสอนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการ ศึกษาเล่ม 2 มหาสารคาม
- วาริรัตน์ แก้วอุไร (2550) “ทักษะการสอน” ค้นคืนวันที่ 1 มิถุนายน 2555 จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/66246>
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528) *หลักการนิเทศการ* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีอรุณ เรศานนท์ (2535) *การจัดการงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ภาควิชา บริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สกล รุ่งโรจน์ (2535) “การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัด กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปรินญาโท จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สนอง เครื่องาก (2538) *คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ นครสวรรค์ เรียนดี*

- สมจิต คงรักษา (2537) “ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สมุห์ สาคร (2549) “การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษา อำเภอสังขะ เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร
ไทยพานิช
- สมศักดิ์ คงเที่ยง (2536) “การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร” ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมาน รังสีโยกฤษณ์ (2535) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- _____ (2540) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สวัสดิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สังคม จิตนาวสาร (2546) “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10” ค้นคืนวันที่ 11 กรกฎาคม 2555 จาก
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2542) *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใน
ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561)* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร พริกหวานกราฟฟิค
- สุปราณี ตรีฉัตรภิมุข (2524) *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทร ไชยพันธ์ (2546) “การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ
โรงเรียนบ้านคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร” การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2545) *การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม*

กรุงเทพมหานคร

สุรจิ บุญมาดี (2548) “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนแกนนำปฏิรูป

กระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

เอกพันธ์ ภิรมย์ภักดี (2547) “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต” วิทยานิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

อุทัย หิรัญโต (2535) *หลักการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร

Castetter, William B. (1976). *The Personnel Function in Educational administration* 2d ed. New

York: Macmillan.

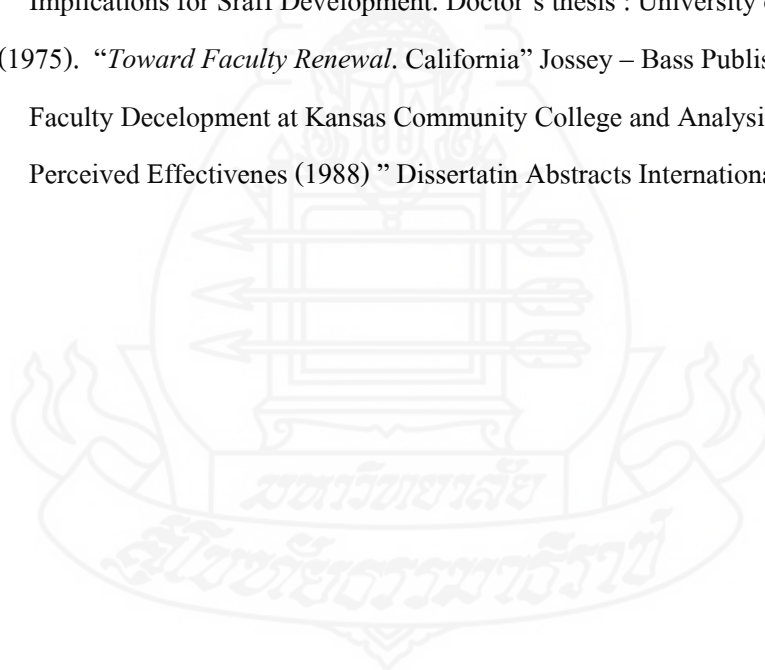
Forlow, Rhenda Leing Keene (2002). “*Teachers Perceptions of Character Education*

Implications for Staff Development. Doctor’s thesis : University of Virginia

Guff, J.G (1975). “*Toward Faculty Renewal. California*” Jossey – Bass Publishers Maneth, P.E”

Faculty Decelopment at Kansas Community College and Analysis of Their

Perceived Effectivenes (1988) ” Dissertatin Abstracts International.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นางฉันทันพร เกิดพิทักษ์

สถานที่ทำงาน - กองการศึกษา เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จ. พระนครศรีอยุธยา

วุฒิการศึกษา - ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี

- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะและการ
มหาวิทยาลัย ศรีปทุม

ประสบการณ์หรือความชำนาญ - ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลนคร
พระนครศรีอยุธยา

2. ชื่อ นายบรรจง เป็ดทอง

สถานที่ทำงาน - โรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา) อ. บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วุฒิการศึกษา - ค.ม. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ - ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา) อ. บางปะอิน

จ. พระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ชื่อ ดร.ชมพูนุท สุขหวาน

สถานที่ทำงาน - มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา

วุฒิการศึกษา - กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์หรือความชำนาญ - รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา

4. ชื่อ ดร. อมรรัตน์ สนั่นเสียง

สถานที่ทำงาน - มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา

วุฒิการศึกษา - กศ.ด. วิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยนเรศวร

- ศษ.ม. วิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์หรือความชำนาญ - คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา

5. ชื่อ นางเบญจมาศ วัฒนชูติกุล

สถานที่ทำงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าปอ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น

วุฒิการศึกษา - กศ.ม สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสบการณ์หรือความชำนาญ - หัวหน้าส่วนการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าปอ
อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางชินันพร เกิดพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบรรจง เป็ดทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชมพูนุท สุขหวาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียด

อื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 โทรสาร. 0-2503-3566-



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. อมรรัตน์ สนั่นเสียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ กระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและ การสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการ วิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเบญจมาศ วัฒนชูติคุณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุนัน อังคขร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการ การพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บ รวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่ เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ กระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและ การสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการ วิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 26 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประจักษ์

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2555 ถึงวันที่ 15 เมษายน 2555 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 13 มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

ด้วยนางสุนัน อังคชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัด เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยจะขอ อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน 2555 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ ข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ กรรณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

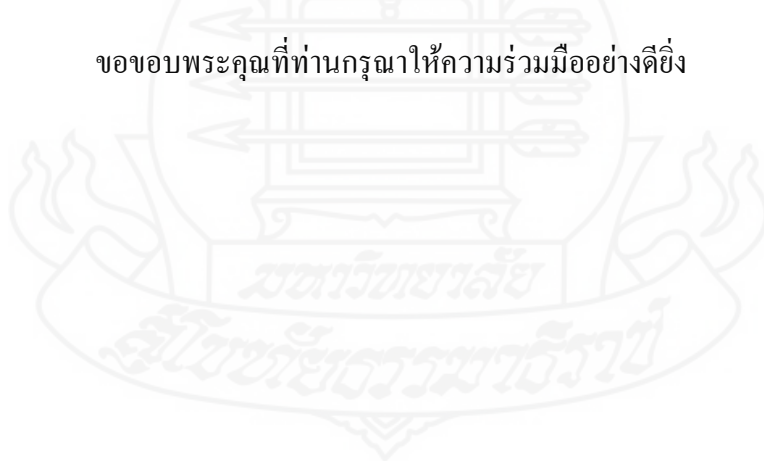
โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ**เรื่อง****ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับ****ประถมศึกษา****สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อทุกตอน ให้ตรงกับความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่อย่างใด เนื่องจากผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

น้อยกว่า 30 ปี

31 ปี - 40 ปี

41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

5. รับผิดชอบสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้

ภาษาไทย

คณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์

สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

สุขศึกษา และ พละศึกษา

ศิลปะ

การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาทักษะทางการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับ

ประถมศึกษาสังกัด เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับ ความต้องการของท่าน

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	การจัดการปฐมนิเทศ					
	1. สถานศึกษาควรจัดการปฐมนิเทศในเรื่องการพัฒนาด้านทักษะการสอนให้แก่ครูที่ได้รับการบรรจุหรือโอนย้ายมาใหม่เป็นประจำทุกปี					
	2. สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและเอกสารในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ					
	3. สถานศึกษาควรจัดให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์ช่วยเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรใหม่เพื่อคอยช่วยเหลือหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน					
	4. ในการปฐมนิเทศ สถานศึกษาควรบรรจุเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทางด้านทักษะการสอนของครูให้ครบถ้วน					
	5. หลังการปฐมนิเทศแล้ว สถานศึกษาควรจัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วยทุกครั้ง					
2	การจัดการฝึกอบรม					
	6. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีความรู้ และทักษะด้านการสอนเพื่อให้สามารถปฏิบัติการสอนทดแทนกันได้เมื่อจำเป็น					
	7. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	8. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมโดยมีการเชิญวิทยากรผู้ มีประสบการณ์จากภายนอกมาให้ความรู้					
	9. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมโดยให้บุคลากรใน สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึง					
	10. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้าน การสอนของครู เป็นประจำทุกปี					
	11. สถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของ ผู้เรียน					
	12. สถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องเทคนิคการเสริมกำลังใจ แก่ผู้เรียน					
	13. สถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องเทคนิคการสรุปบทเรียน					
	14. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้กระดานดำประกอบการ สอน					
	15. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการกระตุ้นการคิดของผู้เรียน					
	16. สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการใช้สื่อการสอน					
	17. สถานศึกษาควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม โดยเน้นการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากฝึกอบรม					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3	การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
	18. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการพัฒนาทักษะการสอนของครูเป็นประจำทุกปี					
	19. สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
	20. สถานศึกษาควรกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง					
	21. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน					
	22. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนามีทักษะความสามารถในการนำเข้าสู่บทเรียน					
	23. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการอธิบายและยกตัวอย่างในเนื้อหาบทเรียน					
	24. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้คำถาม เพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน					
	25. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียน					
	26. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนามีทักษะความสามารถในการสรุปบทเรียน					
	27. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้กระดานชอล์ก					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	28. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการกระตุ้นการคิดของผู้เรียน					
	29. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้สื่อการสอน					
	30. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมปัญหาด้านทักษะการสอนพร้อมกับเสนอแนวทางแก้ไข					
4	การจัดการประชุม					
	31. สถานศึกษาควรจัดการประชุม ในเรื่องการพัฒนาด้านทักษะการสอนของครูเป็นประจำอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง					
	32. สถานศึกษาควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงข่าวสารข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทักษะการสอน					
	33. สถานศึกษาควรจัดการประชุมเพื่อให้มีการใช้เหตุผลและผลเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา					
	34. สถานศึกษาควรจัดการประชุมโดยกำหนดให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน					
	35. สถานศึกษาควรติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่ได้มีมติให้ดำเนินการในที่ประชุม					
5	การจัดการสัมมนาทางวิชาการ					
	36. สถานศึกษาควรจัดการสัมมนาทางวิชาการด้านการพัฒนาทักษะการสอนของครู เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	37. สถานศึกษาควรจัดการสัมมนาทางวิชาการโดยเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มสายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ารับการสัมมนา					
	38. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อช่วยเสริมกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
	39. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อศึกษาและสืบเสาะค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านทักษะการสอนของครูในด้านต่าง ๆ					
	40. สถานศึกษาควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสอน					
6	การจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ					
	41. สถานศึกษาควรมีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอนอยู่					
	42. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ พัฒนาทางด้านทักษะการสอน					
	43. สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ศึกษาต่อจนจบแล้ว ได้นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตามสาขาที่ศึกษามา					
	44. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพหรือมีชื่อเสียง					
	45. สถานศึกษาทำความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันเหล่านั้นได้มากขึ้น					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่					
	46. สถานศึกษาควรจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูโดยกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน					
	47. สถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน					
	48. สถานศึกษาควรจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรสำหรับกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ					
	49. สถานศึกษาควรให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยไม่ขัดติดกับกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ					
	50. สถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานแล้ว กลับมารายงานหรือถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน					
	51. สถานศึกษาควรมีการติดตามผลการการไปศึกษาดูงานให้สามารถนำความรู้มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสุนัน อังคชร
วัน เดือน ปีเกิด	28 มีนาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาปูน เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	ครู คศ.2

