

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE ENHANCEMENT OF AMIABILITY OF TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS
BANGKOK METROPOLIS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียน
	อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวเชษฐัฐิศา กิตติสิริเวทย์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัฒน์ เจริญกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

เชษฐธิตา กิตติสิริเวทย์ : การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร (THE ENHANCEMENT OF AMIABILITY OF TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห, 132 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 66 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 396 คน ได้แบบสอบถาม กลับคืนมาครบถ้วน แบบสอบถามมี 2 ตอน เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้ รองลงมาคือความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิธรรมและภูมิฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคู รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูและด้านการประเมินผลการพัฒนาคู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิฐาน รองลงมาคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิธรรม และด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้ สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาคู รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคูและด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาคูด้านภูมิรู้ รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูด้านภูมิฐานและด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การวางแผนการพัฒนาคูด้านภูมิฐาน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ ลายมือชื่อนิสิต

ทางการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2557

5583380027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: ENHANCEMENT / AMIABILITY / PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS

CHETTTHIDA KITTISIRIWET: THE ENHANCEMENT OF AMIABILITY OF TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS BANGKOK METROPOLIS. ADVISOR: ASST. PROF. CHAYAPIM USAHO, Ph.D., 132 pp.

The purpose of this research were 1) to study the current and expected stage of an amiability enhancement among teachers in the private vocational schools located in Bangkok Metropolitan Area (BMA) and 2) to analyze a priority needs assessment of an amiability enhancement among teachers in the private vocational schools located in Bangkok Metropolitan Area. The population in this research was 81 private vocational schools in BMA. The sample was 66 private vocational schools, selected randomly to complete the questionnaires survey. Data providers were 396 the school directors and the teachers from such schools. The questionnaire composed of two parts; a checklist and a Likert-scale question. The data were analyzed using descriptive statistics, namely arithmetic mean and standard deviation. Needs assessment method using Priority Needs Index Modified (PNI_{Modified}) was also calculated in order to rank the needs identification.

The research findings were as follows.

1. Overall, the current stage of an amiability enhancement among teachers in the private vocational schools located in Bangkok Metropolitan Area was at a high level. When considered by three aspects of amiability, the knowledge aspect was at the highest level than the moral and the dignifiedness aspects.

2. The expected stage of teachers' amiability enhancement was also at a high level. The dignifiedness aspects had the highest level in need among the three aspects of amiability.

3. Customer focus was the first priority needs assessment in evaluation, implementation and planning.

Department: Educational Policy Management Student's Signature
and Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Educational Administration

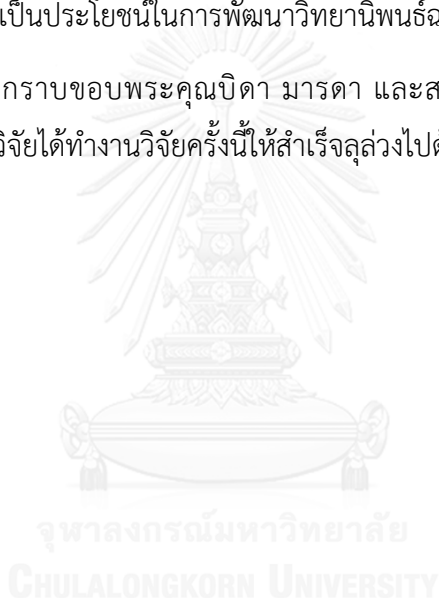
Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ที่ให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และ รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุล ในการเป็นประธานและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสามี ที่คอยเป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
1.9 วิธีดำเนินการวิจัย.....	8
1.10 การนำเสนอผลการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1
2.1 ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	2
2.2 ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตรของครู	5
2.3 ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล	35

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความ เป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	41
ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในภาพรวมรายด้านและตามองค์ประกอบของรายด้าน	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	93
5.2 อภิปรายผล	103
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
รายการอ้างอิง	108
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	113
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	126
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียน.....	128
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	132

ตารางที่ 4.22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายชื่อของการประเมินผลการพัฒนาครู ของภูมิภาค.....	83
ตารางที่ 4.23 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายชื่อของการประเมินผลการพัฒนาครู ของภูมิภาค.....	86
ตารางที่ 4.24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายชื่อของการประเมินผลการพัฒนาครู ของภูมิภาค.....	89
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวม.....	91
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการวางแผนการพัฒนาครู..	92
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการปฏิบัติตามแผนการพัฒน าครู.....	92
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการประเมินผลการพัฒนา ครู.....	92

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยเน้นกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (Niche Market) ที่ประเทศมีศักยภาพและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว การศึกษาด้านอาชีวศึกษาจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นกลไกหลักในการพัฒนาตามทิศทางดังกล่าว (สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา , 2557)

การพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศ จำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพครู โดยเน้นการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาคธุรกิจเอกชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญองค์กรหนึ่ง ในการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยบุคลากรเหล่านี้ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546)

ปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาในสังคมไทยเริ่มรุนแรงขึ้นทุกวันซึ่งบ้างก็มีทั้งที่เป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ และไม่เป็นข่าว ซึ่งในแต่ละครั้งก็จะมีผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือบาดเจ็บกันทั้งสองฝ่าย ทำให้สร้างความเดือดร้อนกับตัวผู้ก่อเหตุเองและผู้ปกครองของกลุ่มเด็กวัยรุ่น ซึ่งที่ผ่านมาทางหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ก็ได้มีการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาขึ้นมาโดยตลอด เพื่อลดและป้องกันทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น ปัญหานี้ได้สร้างความเสียหายทั้งกับตัวนักศึกษาเองและชื่อเสียงของสถาบันอีกด้วย ปัจจุบันนี้ นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีการประกาศสงครามกันผ่านทางอินเทอร์เน็ตในเว็บไซต์ต่างๆ โดยมีการเขียนคำทำร้าย หรือประกาศว่าจะยึดสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น หัวเข็มขัด ของสถาบันฝ่ายตรงข้ามให้ได้ มีการใช้ถ้อยคำวัยรุ่นรุนแรงว่าจะ เด็ดหัว นักศึกษาสถาบันคู่อริ ซึ่งในช่วงที่ใกล้วันสถาปนาของแต่ละสถาบันการทำสงครามทางอินเทอร์เน็ตยิ่งรุนแรง และน่าเป็นห่วง การทะเลาะวิวาทกันข้ามสถาบัน การปะทะต่อสู้ เพื่อ "ศักดิ์ศรีสถาบัน" ของ "นักศึกษาอาชีวะ" ได้กลายเป็น "ธรรมเนียมปฏิบัติ" ที่ยากจะแก้ไข แต่ก็จำเป็นต้องแก้ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวนอกจากจะสร้างความอหังขวัญผวาให้แก่อสังคม ทำให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตแล้ว ยังสร้างความเสื่อมเสียและทำลายความน่าเชื่อถือให้กับสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็น"เสาหลัก" ของการผลิตทรัพยากร

มนุษย์อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย เหตุการณ์การทะเลาะวิวาท ระหว่างนักศึกษา อาชีวะต่างสถาบันที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ถือเป็น "ปัญหาเรื้อรัง" ที่สังคมต้องการหาหนทางเยียวยา และแก้ไขอย่างเร่งด่วน กระทรวงศึกษาธิการและต้นสังกัดควรมีมาตรการอย่าง ต่อเนื่องในการแก้ปัญหาให้นักเรียนทะเลาะวิวาท ระบบบริหารจัดการเชิงคุณภาพเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบการจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ที่เหมาะสมกับวัย รวมทั้งการมุ่งพัฒนาคุณภาพครูอาชีวศึกษา เนื่องจากครูย่อมเป็นต้นแบบ ที่จะส่งผลกระทบต่อไปยังความประพฤติของนักเรียนอาชีวศึกษาด้วยเช่นกัน

ครู อาชีพครู วิชาชีพ ถือเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม ครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติ และแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนของครูจะแตกต่างกันออกไป โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถและเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน ปัจจุบันบุคคลที่จะทำอาชีพนี้จะต้องได้ใบประกอบวิชาชีพครูด้วย ครูถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศต่อไป เพราะคุณภาพการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูด้วย ดังที่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงพระราชทานโอวาท แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ.อาคารใหม่สวนอัมพร ในวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านจึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้...” จากพระราชโองการนี้ได้แสดงเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อความเจริญของบุคคล และชาติบ้านเมืองเป็นอย่างยิ่ง ชาติบ้านเมืองจะเจริญได้เพราะประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดี และมีครูที่มีคุณภาพ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550)

คุณลักษณะของครูที่ดีตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้กล่าวไว้ใน กัลยาณมิตรธรรม7 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือตัวบุคคลผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่วงการอาชีวศรูนั่นเอง จะต้องมีความศรัทธาในอาชีวศรมีความเชื่อมั่นว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีมีคุณค่า เชื่อมั่นว่าตนสามารถเป็นครูที่ดีได้ แล้วตั้งใจใฝ่หาความรู้ศึกษาวิธีสอน สั่งสมวิทยาการทั้งหลายตลอดจนพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เป็นครูที่ดีได้ตามเป้าหมายที่ตนได้กำหนดไว้ ครูคือกัลยาณมิตร ความหมายของกัลยาณมิตรนั้น กว้างไกลและลึกซึ้งยิ่งกว่ามิตรแท้ เพราะนอกจากจะเป็นเพื่อนที่มีความจริงใจต่อกันและกันแล้ว กัลยาณมิตรยังเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้เกิดความเจริญอย่างชอบธรรม ครูที่ยืนสอนอยู่คนเดียวทุกวันนั้นเป็นเพียงผู้บอกวิชา แต่ครูที่มองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเห็นว่่านักเรียนนั้นคือมนุษย์ที่มีหัวใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีพ่อแม่ที่ส่งลูกมาหาครู มาอยู่กับครูที่โรงเรียน ด้วยความหวังว่าครูจะทำงานหนักและมีความรับผิดชอบที่จะจัดกระบวนการและ

กิจกรรมทุกอย่างให้ลูกศิษย์ของตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ ความคิด และความดี เมื่อนักเรียนเดินเข้ามาหาครูนั่นย่อมหวังว่าจะได้พบมนุษย์คนหนึ่งที่จะให้ความรักและมีความรู้ความคิดที่สูงและกว่าไกล ที่จะพึ่งพาได้ ที่จะช่วยให้เข้าใจเมื่อสงสัย ช่วยให้เย็นเมื่อเดือดร้อน ช่วยให้เห็นทางสว่างเมื่อมืดมน ช่วยให้เลือกตัดสินใจได้ด้วยตนเองเมื่อสับสนวุ่นวาย หัวใจของครู จึงเป็น หัวใจของมิตร มิตรที่เป็นกัลยา คือ งดงาม เทียงตรงเปี่ยมด้วยวิชาและกรุณาต่อศิษย์ ครูที่มีหัวใจเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์เท่านั้น จึงจะเป็นครูที่ดีเด่นที่แท้ (สำลี รักสุท, 2544) ความเป็นกัลยาณมิตรของครูย่อมส่งผลให้ลูกศิษย์เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขอยู่ในสังคม จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ต้องยอมรับว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษา ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ดังนั้นการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีความเข้มงวดในการคัดเลือกครูให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งตามมาตรฐานวิชาชีพครูนั่น ย่อมกล่าวรวมถึงการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วย เพราะใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ถือเป็นหลักฐานในการแสดงความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือและศรัทธา จูงใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาเด็กเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550)

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมส่งผลและช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้นในทุกๆด้าน สังคมจึงต้องช่วยเหลือให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษที่แท้จริง การให้ได้มีสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับภารกิจ การให้มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ ย่อมเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรในทุกสังคม นพ.ประเวศ วะสี (2541 : 76) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบส่งเสริมวิชาชีพครูไว้ว่า “...ในการปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูประบบส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีแรงจูงใจในการเป็นครูดี เพราะครูดีเหมือนเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เมื่อตกไปอยู่ที่ใดย่อมทำให้ความดีงอกงามขึ้นโดยรอบ ต้องมีระบบที่จูงใจให้มีครูดีเต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน” ฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูประบบที่ส่งเสริมครูให้อยู่ในสถานะที่พร้อมจะรับใช้สังคมเป็นเบื้องต้น องค์กรวิชาชีพครูเป็นระบบของสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของสังคม ทั้งยังมีความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยตรง เป็นวิถีทางของความเชื่อมั่นให้สังคมมีต่อผู้ประกอบวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูก็มีบทบาทและความสำคัญต่อการประกอบอาชีพของผู้เป็นครูทั้งหลายเช่นกัน การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพครู ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของสังคมด้วย ฉะนั้นองค์กร

วิชาชีพครูที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายต้องศึกษาและทางผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่เป็นที่พึ่งพิงของผู้ประกอบวิชาชีพครูและสังคมโดยรวมด้วย โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีครูที่ยังไม่ได้รับใบประกอบวิชาชีพอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจาก ขาดครูทางสายวิชาชีพ จึงทำให้เกิดเกณฑ์การรับสมัครครูมีการยกเว้นเรื่องใบประกอบวิชาชีพครู เพราะต้องการให้บุคคลที่ต้องการทำงานด้านการศึกษาแต่ไม่ได้จบครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ สามารถเข้ามาเป็นครูได้ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้เรียนเป็นครั้งคราว ผู้ที่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการสอน แต่บางครั้งต้องทำหน้าที่สอนด้วย ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในศูนย์การเรียนรู้ หรือสถานที่เรียนที่หน่วยการจัดการศึกษานอกโรงเรียน คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอุดมศึกษาระดับปริญญา และผู้บริหารการศึกษาระดับหรือเขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ ดังนั้นทำให้ผู้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น สามารถเข้ามาเป็นครูในสถานศึกษาได้ ทำให้เกิดปัญหาครุมีความรู้แต่ขาดความตระหนักถึงคุณสมบัติความเป็นครูอย่างแท้จริง ปัญหาด้านคุณภาพครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557)

ปัญหาทางด้านการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น นับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ ต่อเนื่อง ทั้งในทางยุทธศาสตร์ มาตรการ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในทางแก้ปัญหานั้นจะต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวม ตั้งแต่สถานภาพครู การได้มาซึ่งครูที่มีมาตรฐานตามวิชาชีพกำหนด ทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ปัญหาด้านบุคลากรครูนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในขั้นวิกฤตซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ ต่อเนื่อง ทั้งในทางยุทธศาสตร์ มาตรการ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในทางแก้ปัญหานั้นจะต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวม ตั้งแต่สถานภาพครู การได้มาซึ่งครูที่มีมาตรฐานตามวิชาชีพกำหนด ทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

สภาพดังกล่าวจึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างในการพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของสังคม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามการวิจัย

1. การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันและที่พึงประสงค์เป็นอย่างไร
2. การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความต้องการจำเป็นเป็นอย่างไร

1.4 ข้อยกเว้นเบื้องต้น

การศึกษาการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรจะศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนการพัฒนาครู
2. ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู
3. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 โรงเรียน

1.5.2 ขอบเขตเนื้อหา คือ การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยผ่านการพัฒนาครู

1.5.3 ขอบเขตเวลา คือ การเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม 2558

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู ประยุกต์จากแนวคิดกระบวนการบริหารทั่วไปและการพัฒนาบุคลากร(PIE) ของ Newby, Stepich, Lehman and Russell (2000) ซึ่งได้แก่ 1.) การวางแผน (Planning) 2.) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) 3.) การประเมินผล (Evaluation)

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตรของครู ประกอบด้วย ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน โดยใช้หลักที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ตามหลักของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1.) ความน่ารัก 2.) ความน่าเคารพ 3.) ความน่ายกย่อง 4.) การรู้จักพูด 5.) การรับฟัง 6.) การอธิบาย 7.) การเป็นแบบอย่าง

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1. การส่งเสริมความความเป็นกัลยาณมิตร

- การวางแผนการพัฒนาครู
- การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู
- การประเมินผลพัฒนาครู

(ปรับปรุงจาก Newby, Stepich, Lehman and Russell, 2000)

2. ความเป็นกัลยาณมิตรของครู

- ภูมิรู้
- ภูมิธรรม
- ภูมิฐาน

(ปรับปรุงจาก กัลยาณมิตรธรรม 7, พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)

พระธรรมปิฎก) (ประยุทธ์ ปยุตฺโต

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาใน

กรุงเทพมหานคร

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู หมายถึง การวางแผนการพัฒนาครู การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครูให้มีความเป็นกัลยาณมิตร

2) การวางแผนการพัฒนาครู หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดผู้รับผิดชอบ การกำหนดสถานที่ ระยะเวลา การกำหนดวิทยากร การกำหนดงบประมาณ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ สำหรับกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูให้มีความเป็นกัลยาณมิตร ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมการส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม

3) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู หมายถึง การจัดทำเนื้อหาและกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาครูตามวัตถุประสงค์ให้มีความเป็นกัลยาณมิตร การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การเชิญวิทยากร การจัดสรร อนุมัติและใช้งบประมาณ การจัดสถานที่ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ ตามระยะเวลาที่กำหนด

4) การประเมินผลการพัฒนาครู หมายถึง การเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดความเป็นกัลยาณมิตร การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอรายงานผลการพัฒนาความเป็นกัลยาณมิตร

5) ความเป็นกัลยาณมิตรของครู หมายถึง คุณลักษณะการปฏิบัติตนของครูในด้าน ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน

6) ภูมิรู้ของครู หมายถึง การที่ครูเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง เป็นผู้ฝึกอบรม และปรับปรุงตัวอยู่เสมอ รู้จักชี้แจง สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ

7) ภูมิธรรมของครู หมายถึง การที่ครูเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

8) ภูมิฐานของครู หมายถึง การที่ครูเป็นผู้ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น สบายใจ สนับสนุน ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา เป็นที่พึ่งทางใจและปลอดภัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มีความเป็นกัลยาณมิตร

1.8.2 ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น

1.8.3 ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีใบประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนดมากขึ้น

1.8.4 นักเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษามีภูมิสังคมดีขึ้น และมีคุณธรรมมากขึ้น

1.9 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.9.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางและอภิปรายประกอบความเรียง

1.9.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1.10 การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ได้ลำดับการนำเสนอเนื้อหา โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกัลยาณมิตร และการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอขั้นตอนในการวิจัยอย่างละเอียด ได้แก่ ศึกษาการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากหัวข้อวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียบเรียงนำเสนอเป็น 4 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดสาระ ดังนี้

- 2.1 ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 - 2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา
 - 2.1.2 ประวัติและโครงสร้างของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 - 2.1.3 มาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 2.2 ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร
 - 2.2.1 ความหมายของกัลยาณมิตร
 - 2.2.2 คุณลักษณะของกัลยาณมิตร
 - 2.2.2.1 ภูมิรู้
 - 2.2.2.2 ภูมิธรรม
 - 2.2.2.3 ภูมิฐาน
- 2.3 ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู
 - 2.3.1 การพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร (PIE)
 - 2.3.1.1 การวางแผนการพัฒนาครู (Planning)
 - 2.3.1.2 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู (Implementation)
 - 2.3.1.3 การประเมินผลการพัฒนาครู (Evaluation)
- 2.4 ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกัลยาณมิตร
 - 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

2.1 ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า “กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพพระกับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี” และยังให้ความหมายของการฝึกอบรมวิชาชีพว่า “การเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะ อาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด”

คำว่าอาชีวศึกษา ที่ใช้ต่อไปนี้มีมาจากคำภาษาอังกฤษ 2 คำ ที่มีความหมายเหมือนกันคือ Vocational Education และ Occupational Education ซึ่งรวมไปถึง Technical Education หรือ เทคนิคศึกษาด้วย รัฐสภาอเมริกันได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา (Vocational Education) ในปี ค.ศ.1976 ว่าเป็นโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมให้คนได้มีงานทำทั้งที่ได้รับค่าจ้างและไม่มีค่าจ้าง หรือเพื่อการเตรียมคนให้เหมาะกับตำแหน่งงาน ไม่มุ่งหวังเพื่อให้ได้ปริญญา หรือวุฒิที่สูงขึ้นอย่างเดียว ซึ่งความหมายนี้จะกว้างและสะท้อนทัศนคติของกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาของอเมริกัน และขอบเขตความรับผิดชอบของผู้นำด้านการอาชีวศึกษาด้วย

สำหรับในประเทศไทยการให้ ความหมายของ “การอาชีวศึกษา” สอดคล้องกับภาษาอังกฤษว่า Vocational Education และความหมายของ “การฝึกอบรมวิชาชีพ” นิยมใช้คำว่า Vocational Training การอาชีวศึกษาของไทยได้แบ่งกลุ่มวิชาชีพไว้ 5 กลุ่มหลัก ได้แก่ ประเภทวิชาชีพเกษตรกรรม คหกรรม ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ และ ศิลปหัตถกรรม (กฤษ มั่นต์ วัฒนาณรงค์, 2556)

2.1.2 ประวัติและโครงสร้างของอาชีวศึกษาเอกชน

การอาชีวศึกษา ได้เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชา เฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ภาษาอังกฤษ พาณิชยกรรมครู เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชย์การที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้

เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยกรรม เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับ ประกอบการเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรม ต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2516 ได้มีการก่อตั้งสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยคณะ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประมาณ 10 ท่าน โดยมอบหมายให้ท่านอาจารย์เล็ก บุรณะสมบัติ เป็นผู้ดำเนินงานขออนุญาตจัดตั้งสมาคม ได้มีการเริ่ม ดำเนินงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2516 จากนั้น จึงมีการได้รับอนุมัติให้ก่อตั้งสมาคม ในวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2517

สำนักงานใหญ่ของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งแรก ตั้งอยู่ที่ โรงเรียนพณิชยการ เจ้าพระยา โดยมีนายกสมาคมคนแรก คือ อาจารย์สุนทร เปรมฤทัย ต่อมาเมื่อท่านอาจารย์สุนทร เปรมฤทัย หมดวาระลง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งนายกสมาคมคนถัดมา คือ อาจารย์อุดม แสงหิรัญ

ปี พ.ศ. 2529 ได้เริ่มดำเนินการก่อตั้งที่ทำการสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอย่างถาวร ที่เลขที่ 1097/35-36 ถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ โดยผู้รับตำแหน่งนายกสมาคมในขณะนั้น คือ อาจารย์ชัย บุรณะสมบัติ

2.1.3 มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ในการจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาเอกชน จะใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับการ อาชีวศึกษาทั่วไป ดังนี้

มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพทางอาชีวศึกษา และสถาบันต่างๆ ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักในการ ส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา มาตรฐานการอาชีวศึกษาจัดเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 29 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียนวิชาชีพ คือ มาตรฐานที่ 1-12 มี 12 มาตรฐาน เน้นการพัฒนาการด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถ ตามศักยภาพ และมีความสุข

มาตรฐานด้านกระบวนการ คือ มาตรฐานที่ 13-18 มี 6 มาตรฐาน เน้นในด้านกระบวนการ บริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานด้านปัจจัย คือ มาตรฐานที่ 19-29 มี 11 มาตรฐาน เป็นการกำหนดคุณลักษณะ หรือความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และความร่วมมือของชุมชน (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2556)

มาตรฐานด้านผู้เรียนวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่งดงามของไทย

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ตีเหมาะสมกับวิชาที่เรียน

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดี ต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีต่อวิชาชีพที่เรียน

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษ และสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มาตรฐานด้านกระบวนการ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์การ/โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษา กับ ชุมชน และสถานประกอบการในการพัฒนาการอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ผู้สอน ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงานและท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้

มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 21 ผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 22 ผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 23 ผู้สอนมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 24 ผู้สอนมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตลาดแรงงาน และท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนการสอนวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน/ ผู้ปกครอง สถานประกอบการ มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 28 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 29 สถานศึกษามีการจัดงบประมาณในการบริหารการศึกษา (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2556)

2.2 ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตรของครู

2.2.1 ความหมายของกัลยาณมิตร

ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหาและบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี , ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมูกับท่านผู้ทรงคุณตรงปัญญา มีความสามารถ ซึ่งจะช่วยเหลือแวดล้อมสนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ , สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี ซ่อนเป็นองค์ประกอบภายนอก

คำว่า “กัลยาณมิตร” แปลความหมายคำ “กัลยาณ” ว่า หมายถึง งาม, ดี และ “มิตร” หมายถึง เพื่อนรักใคร่ที่สนิทสนมคุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตร จึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี, เพื่อนที่งามหรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี, เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งาม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

กัลยาณมิตร มิได้หมายถึงเพื่อนที่ดีตามความหมายทั่วไปเท่านั้น แต่เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี เพื่อยังประโยชน์ให้ถึงพร้อมทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้สั่งสอนแนะนำ ชักนำไปในหนทางที่ถูกต้องดีงาม เมื่อเราเป็นกัลยาณมิตรภายในให้กับตนเองแล้ว ก็ต้องทำหน้าที่กัลยาณมิตรให้กับผู้อื่น โดยมีความสำนึกในหน้าที่อันสูงส่งนี้ว่า เป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ มีค่าอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ของบัณฑิตและนักปราชญ์ทุกยุคทุกสมัย ต่างสรรเสริญและทำกันมาก่อนแล้วทั้งนั้น การทำหน้าที่กัลยาณมิตรภายนอก ทำได้โดย ให้ความอภัยเมตตาให้ ความสดชื่นเบิกบานใจกับทุกๆ คน ให้ความเป็นมิตร ให้ความเป็นกันเอง ให้ความปรารถนาดีอย่างจริงใจกับทุกคน เป็นญาติยิ่งด้วยญาติ เป็นมิตรยิ่งด้วยมิตร ให้คำแนะนำที่ดี ชี้หนทางที่ถูกให้เดิน ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและเป็นไปเพื่อการสร้างบารมีอย่างแท้จริง ให้อริยทรัพย์ แนะนำให้ทำบุญให้ถูกวิธีและถูกเนื่อนาบุญ เพื่อเปลี่ยนสามัญทรัพย์ให้เป็นอริยทรัพย์ติดตัวข้ามภพข้ามชาติ ให้หนทางแห่งความสงบร่มเย็น ให้ความสุขที่แท้จริงแก่บุคคลทั้งหลาย โดยการปฏิบัติธรรมให้เข้าถึงธรรมกาย แนะนำบุคคลทั้งหลายออกจากกามโดยธรรม ให้ชีวิตการเป็นกัลยาณมิตร เวลาเป็นสิ่งมีค่ามากที่สุด เวลาที่ผ่านไปแต่ละวินาทีนั้นกลืนกินชีวิตของเราให้หมดไปด้วย แต่เพื่อประโยชน์แก่มวลมนุษย์ เราได้สละเวลาหรือชีวิต เพื่อทำหน้าที่กัลยาณมิตร ให้ทุกชีวิตได้เตรียมเสบียง ในการเดินทางในวัฏสงสารไปสู่จุดหมาย คือ นิพพานคำว่า “ กัลยาณมิตร ” มีความหมายต่าง ๆ ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, อรรถัย มูลคำ, 2543)

ความหมายโดยศัพท์

คำว่า “ กัลยาณมิตร ” มาจากคำว่า “ กัลยาณ ” รวมกับคำว่า “ มิตร ” โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำ “ กัลยาณ ” ว่า งาม ดี และ “ มิตร ” หมายถึง เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตรจึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี เพื่อนที่งาม หรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งาม (ป.อ. ปยุตโต, 2540)

ความหมายโดยพระไตรปิฎก

คำว่ากัลยาณมิตรในพระไตรปิฎกนั้น ได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตร และการเข้าหาบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร พระพุทธองค์ทรงใช้คำว่า “ กัลยาณมิตรตตา ” โดยได้อธิบายถึง “ กัลยาณมิตรตตา ” หรือความเป็นกัลยาณมิตรและการที่จะเป็นผู้มีกัลยาณมิตร ผู้ที่จะมีชีวิตที่ดีงามหรือได้ชื่อว่า มีกัลยาณมิตรนั้น เมื่อได้อยู่อาศัยในท้องถิ่นใด จะต้องรู้จักเข้าไปคบหาคนดี พร้อมทั้งศึกษาและนำเอาสิ่งที่ดีงามนั้นมาปรับปรุงตนเอง และในประโยคข้างต้นทำให้ทราบอีกว่า กัลยาณมิตรที่ควรจะเข้าหา จะต้องเป็นผู้มีสมาจารบริสุทธ์ มีความถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา

นอกจากนี้ ในพระอภิธรรมปิฎก ได้อธิบายถึงความเป็นผู้มีกัลยาณมิตร หรือที่เรียกว่า “ กัลยาณมิตรตตา ” นั้น จะต้องรู้จักเข้าไปคบหาคนดี และประพฤติปฏิบัติตามคนดีนั้น ดังความตอนหนึ่งว่า

“ บุคคลเหล่านี้ เป็นคนมีศรัทธา มีศีล เป็นพหูสูต มีจาคะ มีปัญญา การเสวนะ การส้องเสพด้วยดี การคบ การคบหา ความรักภักดี ความจงรักภักดีต่อบุคคลเหล่านั้น ความเป็นผู้มีกายและใจโน้มน้าวไปตามบุคคลเหล่านั้น อันใด นี้เรียกว่า กัลยาณมิตรตตา” กล่าวคือ เมื่อเรารู้ว่าบุคคลใดเป็นบุคคลมีศรัทธา มีศีล เป็นผู้มีความรู้อันเกิดจากการได้ยินได้ฟังมา มาก เป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีปัญญาเฉลียวฉลาด เราจะต้องเข้าไปคบหาบุคคลดังกล่าวนี้ พร้อมทั้งปรับปรุงตนเองทั้งกายและใจให้เป็นคนดีตามด้วย เราจึงจะได้ชื่อว่า “ กัลยาณมิตรตตา” ซึ่งก็คือ ความเป็นผู้มีกัลยาณมิตรนั่นเอง (ป.อ. ปยตโต, 2540)

ความหมายโดยลักษณะของการทำหน้าที่

กัลยาณมิตร โดยลักษณะของการทำหน้าที่ หมายถึง บุคคลผู้มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี เพื่อยังประโยชน์ให้ถึงพร้อมทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้แนะนำ สั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่ดี หนังสือ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยทั่วไปที่ดี ที่เกื้อกูล ซึ่งจะชักจูงหรือกระตุ้นให้เกิดปัญญาได้ด้วยการฟัง การสนทนา ปรึกษา ซักถาม อ่าน ตลอดจนการรู้จักเลือกใช้สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์ (ป.อ. ปยตโต, 2540)

จากความหมายในลักษณะของการทำหน้าที่ข้างต้นนี้ แสดงให้ทราบว่า กัลยาณมิตร นอกจากจะหมายถึงมนุษย์หรือบุคคลที่เป็นเพื่อนที่ดีแล้ว ยังรวมหมายถึง หนังสือที่ดีที่อ่านแล้วให้ข้อคิดที่ดี หรือให้ความรู้ที่ดีมีประโยชน์ ทั้งนี้เพราะยังมีหนังสือจำนวนมาก ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อ่าน เมื่ออ่านแล้วทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อชีวิต ต่อโลก หรือต่อสังคม อาจจะทำให้กลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย ไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กลับเพิ่มพูนความมีโลภะ โทสะ โมหะ ขึ้นในตัวผู้อ่าน เช่น หนังสือที่สอนให้ไม่รู้คุณบิดามารดา หนังสือที่สอนให้ทำลายล้างชีวิตเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หรือแม้หนังสือลามก เสนอภาพโป๊ ที่เพิ่มคามกิเลสแก่ผู้อ่าน ก็ถือว่าไม่ใช่กัลยาณมิตร สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดีก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรได้ เช่น โรงเรียนที่ดี มีความสะอาด มีระเบียบ เรียบร้อย ไม่เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค หรือปล่อยให้มีการเสพยาเสพติดภายในโรงเรียน และยังมีคุณครูที่ดีมีความรู้และคุณธรรม เป็นต้นแบบที่ดีของนักเรียนได้ ผู้ปกครองที่ดีและข้าราชการที่ดี ก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรได้ เช่น กำนันที่ดี ผู้ใหญ่บ้านที่ดี ปลัดอำเภอที่ดี นายอำเภอที่ดี จนถึงผู้ว่าราชการที่ดี หรือถ้าหากเป็นข้าราชการทางการเมือง ก็เป็นข้าราชการการเมืองที่ดี เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ดี สมาชิกวุฒิสภาที่ดี รัฐมนตรีที่ดี จนถึงนายกรัฐมนตรีที่ดี เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ หากเป็นผู้มีความดี มีศีลธรรม แนะนำสิ่งที่ดีมีประโยชน์มาให้ ก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรให้กับคนทั้งหลายได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงสื่อสารมวลชนที่ดี ที่ทำให้ผู้รับสื่อได้สาระและคุณประโยชน์ โดยเป็นสื่อที่ทำให้ผู้รับมีความรู้ความเข้าใจ และมีการดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีงาม อันเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในสังคมหมายถึง กัลยาณมิตรที่เป็นมิตรที่ดี คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือสามารถเป็นที่พึ่งได้ในเรื่องทั่วไปในทาง

โลก เช่น ให้คำแนะนำแก้ไขเรื่องปัญหาที่เกิดจากการทำงานในสถานประกอบการ หรือปัญหาในการประกอบอาชีพในลักษณะต่าง ๆ และการให้คำปรึกษาเรื่องความรู้วิชาการทางโลก เป็นต้น กัลยาณมิตรในทางโลกนี้อาจจะให้การช่วยเหลือหรือแนะนำ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน หรือ การพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้น ความรู้ดังกล่าวเรียกว่า “ วิทยาทาน ” (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548)

กล่าวโดยสรุป **กัลยาณมิตร** คือ มิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดี ๆ ให้กันด้วยความจริงใจ

2.2.2 คุณลักษณะของกัลยาณมิตร

แนวคิดหรือทัศนคติเกี่ยวกับครูที่ดี ว่าจะต้องมีคุณลักษณะอย่างไรนั้น ล้วนมีน่านาทัศนคติทั้งจากแนวคิดทางวัฒนธรรมความเชื่อแบบไทย ทัศนคติความคิดจากนักการศึกษาตะวันตก ตลอดจนผลการศึกษาค้นคว้า และงานวิจัยต่างๆ ลักษณะของครูที่ดีเป็นอย่างไรนั้น จะศึกษาได้จากแนวความคิดต่างๆ ดังนี้

ลักษณะของครูที่ดีตามหลักแนวพระพุทธศาสนา

คำสอนในพระพุทธศาสนากล่าวถึง ครูหรือภาระหน้าที่ของครู การสอน และลักษณะของครูไว้หลายแห่งหลายหมวด ส่วนที่กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีคือ คำสอนเรื่อง **กัลยาณมิตรธรรม 7**

คุณลักษณะของกัลยาณมิตรมี 7 ลักษณะ ดังนี้

1. ความน่ารัก (ปิโย) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ให้ความสนทนสนมแก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความสบายใจและกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ครูทำตัวให้น่ารักและเป็นที่ยอมรับแก่ศิษย์
2. ความน่าเคารพ (ครุ) หมายถึง ครูจะต้องดูแลและปกครองศิษย์ ให้ศิษย์มีความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และรู้สึกปลอดภัย ครูต้องประพฤติสมควรแก่ฐานะ
3. ความน่าเคารพ (ภาวนิโย) หมายถึง ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งที่ เป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุง น่าเจริญใจ น่ายกย่องในฐานะผู้ทรงคุณตนเองอยู่เสมอ ครูจะต้องฝึกตนให้เชี่ยวชาญในวิชาการและให้มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ
4. การรู้จักพูด (วัตตา) หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ นั่นหมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูด ให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือน ครูจะต้องรู้จักสอนด้วยความสนุกสนาน เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย
5. การรับฟัง (วจนักขโม) หมายถึง ครูต้องพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาการซักถาม คำเสนอแนะและคำวิพากษ์วิจารณ์ ได้โดยไม่ฉุนเฉียวและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ครูต้องมีความอดทนต่อถ้อยคำ
6. การอธิบาย (คัมภีร์ญจะ กลัง กัตตา) หมายถึง ครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจได้ง่าย และช่วยศิษย์เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นด้วยการอธิบายสาระสำคัญต่างๆ ของวิชาได้ถูกต้องแม่นยำ สามารถแถลงเรื่องล้าลึกได้

7. การเป็นแบบอย่าง (โน้ จัฎฐาเน นโฆเย) หมายถึง ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย ครูไม่ประพฤติสิ่งชั่วละเว้นจากอบายมุข 6 อัน ได้แก่ ดิดสุราและของมีนเมา เทียวกลางคืน เทียวดู การละเล่น ดิดการพนันคบคนชั่ว และเกียจคร้านการงาน ครูจะต้องไม่ชักนำไปในเรื่องเหลวไหล

อันที่จริงคำสอนในพุทธศาสนามีอีกหลายหมวดที่ใช้ช่วยให้เป็นครูที่มีคุณลักษณะที่ดีหรือมีคุณสมบัติที่เรียกว่ามีความเป็นครู สำหรับกัลยาณมิตรธรรมนี้เป็นธรรมที่บ่งบอกลักษณะที่มีส่วน เกี่ยวกับการให้ความรู้ ความอบอุ่น และความมั่นใจแก่ศิษย์ หรือเป็นธรรมที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับการ สอนศิษย์ด้วย กล่าวไว้ว่า ครูที่มีกัลยาณมิตรธรรม 7 ย่อมเป็นครูที่มีลักษณะดีนั่นเอง (ยนต์ ชุ่มจิต, 2546)

ลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดนักการศึกษาตะวันตก

ลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดของนักการศึกษาตะวันตกนั้น เฮสซอง และ วีคส์ (Hessong and Weeks, 1987) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge able) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาการต่างๆ ซึ่ง ได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาที่สอน ตลอดจนวิชาการอื่นๆ ตามสมควร
2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) คือ เป็นผู้ที่สามารถสอดแทรกอารมณ์ขันหรือทำ ให้การสอนสนุกสนาน
3. เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้เหมาะสมกับการสอนได้ ครูจำเป็นต้องรู้จักการยืดหยุ่นในการ อบรมสั่งสอนสามารถปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี
4. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat) เป็นผู้มีความยินดีในภารกิจ ทางการสอน จะไม่มองว่าการสอนเป็นเพียงภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะยินดีเมื่อได้สอน อุทิศเวลาให้กับการทำงานที่ทำอย่างเต็มที่
5. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) ความซื่อสัตย์จริงใจเป็นสิ่งที่ทำให้ศิษย์เกิดความ เชื่อถือและไว้วางใจ และมั่นใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครู
6. เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) สามารถทำให้ผู้ที่สัมพันธ์ด้วยเข้าใจได้ รวบรวมชัดเจน เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน
7. เป็นคนเปิดเผย (Being Open) คือ เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับเจ้าเล่ห์ เต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่น รับรู้ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจการกระทำของตนเสมอ
8. เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) เป็นผู้มีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็ง
9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ครูเป็นบุคคลที่ต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อศิษย์และสังคม ศิษย์ต้องมีแบบอย่างที่ถูกต้องดีงามเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

10. เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) การนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

11. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confident) การกล้าตัดสินใจโดยสามารถเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาต่างๆ หรือวิถีทางที่ดีที่สุดในการกระทำต่างๆ

12. เป็นผู้ที่มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลายๆด้าน (Being Diversified) ครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้และความสามารถในวิทยาการอื่นๆ ด้วย

13. เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ ใส่เสื้อผ้าถูกกาลเทศะเหมาะสมกับความเป็นครูหรือแต่งกายตามรูปแบบที่ทางสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้สุขอนามัยส่วนบุคคลของครูถือเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ สุขภาพของครูมีผลให้การสอนประสบความสำเร็จด้วยดี (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544)

ลักษณะของครูที่ดีจากผลการวิจัยต่างๆ

คุณลักษณะทางด้านส่วนตน ครูที่ดีควรมีลักษณะต่อไปนี้

1. ความประพฤติดี ครูต้องเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ โดยธรรมชาติศิษย์มีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างตัวครู ทั้งด้านจริยธรรมและการแสดงออกอยู่แล้ว ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้มีความประพฤติดีทั้งในห้องเรียนและในการดำเนินชีวิตตามปกติ

2. มีความใฝ่รู้ดี ครูที่มีความรู้ดีมักจะสอนได้ดีด้วย ในการประกอบอาชีพครูนั้น การสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

3. สุขภาพกายดี งานของครูเป็นงานที่หนักและเหนื่อย ต้องทำงานตั้งแต่การเตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตรวจงานควบคุมความประพฤติของศิษย์ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ศิษย์ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียน ครูจึงต้องมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้โดยเรียบร้อยสมบูรณ์

4. มีสุขภาพจิตดี งานครูเป็นงานที่ต้องอดทนต่อการรบกวนอารมณ์ของศิษย์ ครูต้องมีความอดกลั้นต่อความโกรธหรือความไม่พอใจกับความประพฤติของศิษย์ ตลอดจนอดทนต่อความรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่พร้อมของศิษย์

5. บุคลิกภาพดี บุคลิกภาพเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือในตัวครูให้แก่ศิษย์ บุคลิกภาพหลายอย่างเป็นคุณลักษณะที่ฝึกฝนปรุงแต่งได้ เช่น การแต่งกายที่เหมาะสม ความสามารถทางการสอน วิธีการพูด มารยาททางสังคมต่างๆ เป็นต้น

6. ความตรงต่อเวลา การตรงต่อเวลาเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและน่าเคารพให้แก่ครู

7. เจตคติที่ดีต่อศิษย์ ครูต้องเป็นผู้เข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของศิษย์ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ ของศิษย์ รู้จักยอมรับความคิดเห็น และเปิดโอกาส

ให้ศิษย์ได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดเผย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้ศิษย์ได้พัฒนาอย่างเต็มที่ทุกด้านตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล

8. ความสามารถในการพูด ครูจะต้องพูดและใช้ภาษาอยู่เสมอ เพื่ออธิบายหรือสั่งสอนศิษย์ ครูจึงต้องสามารถใช้การพูดเป็นสื่อที่จะทำให้ศิษย์เข้าใจบทเรียนได้ง่าย (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2520)

คุณลักษณะทางด้านวิชาการและงานครู มีลักษณะดังนี้

1. รอบรู้วิทยาการกว้างขวาง คือ ครูจะต้องเป็นผู้ชี้แนะในการศึกษาเล่าเรียนให้แก่นักเรียน ช่วยเหลือด้านการเรียนและด้านความประพฤติของนักเรียน ตลอดจนการแนะแนว ให้นักเรียนเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ของตนเองได้ ครูจึงต้องรอบรู้ศาสตร์สาขาต่างๆ อย่างกว้างขวาง

2. มีความรู้ในวิชาที่สอนดี คือ ครูต้องมีความรู้ดีในเรื่องที่ต้องสอน วิชาที่ต้องรับผิดชอบในการให้ความรู้หรือประสบการณ์แก่นักเรียน ความรู้ในวิชานั้นจะดีมากน้อยเพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับ การเตรียมการสอน ความขยันหมั่นเพียรและความใฝ่รู้ของครูด้วย

3. มีความรู้ในวิธีสอนดี คือ ครูที่มีความรู้ดีจะต้องสามารถสอนได้ดีด้วย ในการประกอบ วิชาชีพครูนั้น การสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ฉะนั้นครูจึงควรวางแผนการสอนอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการ กำหนดจุดประสงค์ รูปแบบการสอน วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การจัดกิจกรรมต่างๆ และการ ประเมินผลการเรียนของนักเรียน

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ครูที่ดีจะต้องมีความพยายามริเริ่มและหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาแก่ศิษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น การพยายามปรับปรุงงานสอนให้ทันต่อ เหตุการณ์อยู่เสมอ นั้น เป็นการพัฒนาการสอนที่ได้ผลดีที่สุด เป็นความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ความ พยายามหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในด้านวิชาการ วิธีการสอน ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวใหม่ๆ ในวงการศึกษาก็เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับอาชีพครู

5. เจตคติดีต่ออาชีพ คือ ครูต้องมีศรัทธาต่องานครู สนใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมาจากศิษย์ เพื่อนครูด้วยกัน ผู้ปกครองหรือผู้บริหารก็ตาม ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จอย่างดี นอกจากนี้ครูจะต้องตั้งใจพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

6. มีความสามารถปรับบทเรียนให้กับนักเรียน คือ ครูที่สอนดีจะต้องรู้จักปรับปรุงวิธีการสอน ตลอดเวลา เนื้อหาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและสังคมอยู่เสมอ ความสามารถ ปรับบทเรียนให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของนักเรียนด้วย

7. มีความเข้าใจศิษย์ คือ ครูที่ดีจะต้องเข้าใจความแตกต่างของศิษย์แต่ละคน เรื่องการเรียน การสอนจะเป็นไปได้ดี หากว่าครูมีความเข้าใจในปัญหาพื้นฐานของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน

ออกไป ยิ่งครูสามารถเข้าใจศิษย์มากเท่าไร ก็ย่อมจะสามารถช่วยเหลือศิษย์ ทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติได้ดียิ่งขึ้นเท่านั้น

8. มีความสามารถในการใช้กลวิธีการสอนต่างๆ คือ ครูต้องสามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและวัยของศิษย์ในแต่ละชั้นเรียน เพื่อให้ศิษย์เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะเรียน นอกจากนี้ครูจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์การสอน หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับบทเรียน ครูจะต้องรู้จักปลุกเร้าให้ศิษย์เกิดความสนใจและอยากรู้อยากเห็น ตั้งใจที่จะศึกษาสิ่งที่ครูจัดเตรียมไว้ให้ด้วย ครูจะต้องส่งเสริมให้ศิษย์รู้จักคิดแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตลอด จนศิษย์สามารถหาทางรู้วิธีการที่จะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544)

คุณลักษณะทางด้านสังคม มีลักษณะดังนี้

1. สัมพันธภาพที่ดีกับศิษย์ หน้าที่ของครูไม่ใช่เพียงแต่สอนหนังสือเท่านั้น ยังจะต้องอบรมกลุ่มเกลานิสัยใจคอ ความประพฤติของศิษย์ และจะต้องสามารถเป็นผู้นำและช่วยเหลือในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยเหตุนี้ ครูจึงต้องรู้จักสร้างสัมพันธ์อันดีกับศิษย์

2. สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู ในโรงเรียนย่อมประกอบด้วยครูหลายคน แบ่งงานกันทำตามความถนัดและความสามารถ ครูจึงต้องรู้จักทำงานเป็นทีม รับผิดชอบในส่วนของตนให้ดีที่สุด และรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

3. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง ครูและผู้ปกครองต่างก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเสริมสร้างความเจริญให้แก่ตัวเด็ก ทั้งครูและผู้ปกครองต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ของเด็ก ครูจึงต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองด้วย

4. สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลทั่วไปในชุมชนและท้องถิ่น นอกจากผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลอื่นๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องด้วย ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่างๆ ผู้นำหรือผู้ที่ประชาชนให้ความนับถือ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้มีส่วนช่วยกิจกรรมของโรงเรียน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูจึงจำเป็นต้องช่วยทำให้บุคคลเหล่านี้ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนและโรงเรียน (สุปราณี จิราณรงค์, 2556)

ลักษณะของครูที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา

คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา (2534; 9-51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติตนของครู ซึ่งใช้บ่งชี้ลักษณะที่ดีของครู ว่าครูควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. รอบรู้ คือ ครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ

2. สอนดี คือ ครูจะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการและแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และการรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชน และนักเรียน มีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโต และพัฒนาการในทุกด้าน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจ ใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง พยายามคิดค้น ทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และร่วมพัฒนาชุมชนด้วย (สุปราณี จิราณรงค์, 2556)

ลักษณะของครูที่ดีที่พึงประสงค์

ลักษณะของครูที่ดี ตามทัศนะต่างๆ ดังกล่าวนั้น ส่วนใหญ่จะมีทัศนะคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปลักษณะของครูที่ดี เป็นลักษณะสำคัญๆ 3 ด้าน คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน ซึ่งได้ประยุกต์มาจากหลักกัลยาณมิตรธรรม7 ดังนี้

1. ภูมิรู้ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอน ตลอดจนการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เป็นต้น ภูมิรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครู ได้แก่ การสอนดีและปกครองดี สามารถ อธิบายได้รวบรัดชัดเจน สอนสนุก ทำเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องง่ายได้ สามารถควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยได้

2. ภูมิธรรม ได้แก่ การประพฤติดี เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่ดีที่สุจริต ทั้งกาย วาจา และใจ นอกจากนี้ ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรม และมานะอดทน

3. ภูมิฐาน ได้แก่ บุคลิกภาพดี รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พุดจาไพเราะ นุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น นอกจากนี้ ครูยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอัธยาศัยไมตรีดี กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น (สุวิทย์ มูลคำ, 2543)

2.2.2.1 ภูมิรู้

มีคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คือพลัง” หรือ (Knowledge is power) พลังในที่นี้ หมายถึง พลังความคิดที่จะทำงาน พลังที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ และพลังที่จะแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดต่างๆ จากการทำงานให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้สิ่งแรกที่ผู้ที่ประสงค์ต้องการจะเป็นครู จึงต้องเสริมสร้างให้ตน

มี ศักยภาพด้านความรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และจิตวิทยาการเรียนการสอน เป็นต้น (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553)

บรรจง ชูสกุลชาติ ได้ให้ความหมายของคำว่า ภูมิรู้ไว้ว่า “ความรู้ความสามารถด้านเทคนิค หรือ ความชำนาญเฉพาะอย่าง เช่น ครูสอนออกแบบต้องมีความรู้ความสามารถในการออกแบบได้จริง รู้แจ้งในสาขาที่ตนเองกำลังดำเนินการสอนอยู่ หรือครูสอนวิชาเครื่องถัก ก็ต้องมีความชำนาญในวิชาการเครื่องถัก ทั้งทฤษฎี ปฏิบัติ และออกแบบคือความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคของงานนั้นๆ รวมทั้งรู้ว่า ครูที่ถ่ายทอดความรู้ต่อศิษย์ มีวิธีการอย่างไร สอนอย่างไร ให้ผู้รับความรู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง เชื่อมั่นและเกิดทักษะอย่างแท้จริง” (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2527)

2.2.2.2 ภูมิธรรม

ภูมิธรรม หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆ จะต้องมีความสามารถในการครองตน ไม่เอนเอียงไปทางแห่งความวิบาก หรือสิ่งที่ทำให้เราให้ต่ำ ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว คือ ต้องรู้จักประหยัด มัธยัสถ์ อดออม รู้จักเส้นทางแห่งความพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ใช่จ่ายเกินตัว รู้จักจังหวะ รู้จักเวลา หรือที่เรียกว่า กาลเทศะ ต้องรู้จักวิหิงใจคน มีพรหมวิหาร 4 ที่เรียกว่า คุณธรรมในการครองเรือน หรือ สังคหะวัตถุ 4 คือ ธรรมะในการยึดเหนี่ยวจิตใจคน คือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนเช่น การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกน้อง เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ รู้จักตนเองว่าตนอยู่ในฐานะ ตำแหน่งอะไร ได้รับมอบหมายอะไร รู้จักวิถีในการทำให้งานสำเร็จโดยทางที่ถูกต้อง เป็นธรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ที่มีผิดชอบนั้นๆ อย่างสำนึก ตระหนัก และรู้ข้อจำกัดที่มีเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับในฐานะแห่งตนนั้น หมายถึงรู้และตื่นอยู่ตลอดเวลาว่า เราเป็นใคร เราทำเพื่ออะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อใด (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2527)

คนเป็นครูต้องเน้นที่คุณธรรม ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นิสิตและนักศึกษาวិชาการศึกษศึกษา ในวันที่ 15 ธันวาคม 2503 ได้ทรงเน้นคุณลักษณะในการอบรมเด็กในด้านศีลธรรมเป็นสำคัญด้วย ดังที่ว่า

“...ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใช่แต่ว่ามีความรู้ในทางวิชาการและในทางการสอนเท่านั้น ก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรมจรรยา และวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ และฐานะที่เป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไปข้างหน้า การให้ความรู้หรือที่เรียกว่าการสอนนั้น ต่างกับการอบรม การสอนคือการให้ความรู้แก่ผู้เรียน ส่วนการอบรมเป็นการฝึกจิตใจของ ผู้เรียนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย ขอให้ท่านทั้งหลายจงอย่าสอนแต่อย่างเดียว ให้อบรมความรู้ดังกล่าวมาแล้วด้วย...”

2.2.2.3 ภูมิฐาน

ภูมิฐาน หมายถึง เป็นผู้ที่มีพื้นฐานและภูมิหลังแห่งการสะสมในการคิดในการสร้างรู้จักการมองที่กว้าง ลึก มองเห็นเหตุแห่งปัญหา ซึ่งจะเกิดขึ้นโดยการสรุปจากประสบการณ์ที่สั่งสมมา

ครูนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว บุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกของครู ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู เพราะหากครูบกพร่องในด้านบุคลิกภาพย่อมทำให้ความศรัทธาเลื่อมใสของศิษย์และประชาชนทั่วไปลดน้อยลง นำมาซึ่งผลในประสิทธิภาพในการสั่งสอนอบรมศิษย์ด้อยลงไปด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้ดูภูมิฐาน สัมกับความเป็นครูอยู่เสมอ

ความหมายของบุคลิกภาพ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ สภาพนิสัยจำเพาะคน และอธิบายความหมายของบุคลิกลักษณะไว้ว่า คือ ลักษณะจำเพาะตัวของแต่ละคน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ส่วนหนังสือ Dictionary of Education อธิบายว่า บุคลิกภาพ คือ การแสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละบุคคลอันเป็นปฏิกริยาตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาและสังคมของบุคคลทั่วไป (Good, 1973)

บุคลิกภาพความเป็นครู

คำว่า “บุคลิกภาพ” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2536 : 91) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะทั้งภายนอกและภายในที่รวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นผลทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 2 สภาพด้วยกัน คือ

1. บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึง บุคลิกภาพที่สามารถสังเกตหรือสัมผัสด้วยประสาททั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย
2. บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) หมายถึง บุคลิกภาพที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน สัมผัสได้ยากและต้องใช้เวลาในการสังเกตเรียนรู้กัน

ส่วนสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545 : 31) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล แสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

จากคำจำกัดความดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอกและภายในซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ จากเหตุนี้ บุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ สีลาท่าทางการเดิน ยืน นั่ง เสียงพูด ความสนใจ อารมณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ และอารมณ์ขัน เป็นต้น

2.3 ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจ กัลยาณมิตรนอกจากจะหมายถึง มนุษย์หรือบุคคลที่เป็นเพื่อนที่ดีแล้ว ยังมี ความหมายรวมถึง การเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ ของชาวพุทธที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเองและผู้อื่น

ความเป็นกัลยาณมิตรถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อเราเป็นกัลยาณมิตรภายในให้กับตัวเองแล้ว ยังต้องเป็นผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรให้กับผู้อื่น โดยมีความสำนึกในหน้าที่อันสูงส่งว่า เป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ มีค่าอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ของบัณฑิตและนักปราชญ์ทุกยุคทุกสมัย ต่างสรรเสริญและทำกันมาก่อนแล้วทั้งนั้น การทำหน้าที่กัลยาณมิตรภายนอก ทำได้โดย ให้อภัย ยิ้ม ให้ความสดชื่นเบิกบานใจกับทุกคน ให้ความเป็นมิตร และความเป็นกันเอง เป็นมิตรที่ให้คำแนะนำที่ดี ชี้หนทางในการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้องเพื่อเป็นการสร้างบารมีอย่างแท้จริง

การส่งเสริมหรือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทักษะของแต่ละบุคคล ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของ กระบวนการบริหารงานบุคคล ในขั้นตอนนี้มีความสำคัญเพราะถือเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด และการพัฒนานั้นยังหมายรวมถึง การขจัดสาเหตุหลักของการทำให้มนุษย์ขาดเสรีภาพ คือ ขจัดความยากจน การขาดโอกาสในทาง เศรษฐกิจ การถูกปิดกั้นโอกาสทางสังคม (Amartya Sen, 1999)

กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การสรรหา
2. การคัดเลือก
3. การบรรจุแต่งตั้ง
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การบริหารค่าตอบแทน

การพัฒนาบุคลากร

เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้

ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิผลของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 132) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2522 :80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 208-209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

เบตส์ (ธีรวิมล ประทุมพรรัตน์. 2531 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Betts. 1977) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะว่าความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือแรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชา
 อุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและ
 อาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้นได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรของ
 องค์กรที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 534-535) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2
 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร (institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักใน
 แง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของ
 ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 213) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพมี ทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการ ประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

หลักการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิไลธนานนท์ (2529 : 107-108) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดเวลา
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ
7. โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สรุป หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
4. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล
2. การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล
3. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคคล และขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดเสียมิได้และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวนี้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556)

3.1 การวางแผน ในการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งนี้อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มืออะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การ

ฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

3.1.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคล ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

3.1.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ได้รับมอบงานใด อย่างไร

3.1.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

3.1.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

3.1.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

2. การดำเนินการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

3. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะคือ

3.1 การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

3.2 ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

3.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไป แต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้นเพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติอยู่สองแนวทางคือ การฝึกอบรม (training) และ การศึกษา (education or further study)

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 32) ได้อธิบายถึงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการฝึกอบรม เน้นความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงานส่วนการศึกษาเป็นการเน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความหมายของการศึกษาอย่างกว้างขวางแล้วการฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527 :179) ได้อธิบายความแตกต่างของการฝึกอบรมกับการศึกษาไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการใช้การศึกษา ส่วนการศึกษาคือเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลายาวนานเป็นการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานของกระทรวง ทบวง หรือสภาการศึกษาแห่งชาติ และมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียวเท่านั้นการศึกษายังจะมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนอีกด้วย

อุทัย หิรัญโต (2531 : 108) กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าแนวทางใดมีความมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การให้เพิ่มขึ้น เมื่อองค์การมีผลผลิตมากขึ้น บุคลากรที่ร่วมกิจกรรมจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์มากขึ้นด้วย

2.3.1 การพัฒนาบุคลากรของกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2.3.1.1 การวางแผนการพัฒนาครู

ในการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น จะจัดวางโปรแกรมอะไร จะจัดวางด้วยวิธีใด เรื่องใดควรอยู่ในการวางแผนระยะสั้นหรือระยะยาว ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดในขณะปฏิบัติตามแผนมีอะไรบ้าง ถ้าเกิดขึ้นแล้วจะมีวิธีจัดปัญหาอย่างไร รวมถึงการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบ

การวางแผนในการพัฒนาบุคคลจะดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคน โดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงาน หรือพัฒนาองค์การ

2. การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคล ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

3. กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ใดรับผิดชอบงานใด อย่างไร

4. กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการว่าจะใช้งบประมาณเท่าไร และจากหมวดไหน

5. กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

6. จัดทำโครงการและเสนอผล มีอำนาจเพื่ออนุมัติโครงการ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556)

การจัดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึงกระบวนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การออกแบบลักษณะงาน
2. การวางแผนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน
3. การพัฒนา ฝึกอบรม และส่งเสริมพนักงานในสายอาชีพ
4. ระบบการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง
5. การจ่ายค่าตอบแทน

การวางแผนการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

ผู้ทำหน้าที่ในการผลิตบุคลากรครูอาชีวศึกษา ควรพิจารณาด้านการวางแผนการพัฒนาครู ดังนี้

1. ต้องผูก รักษา และสนับสนุน ให้ครูได้สัมผัสความเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงของโลกการทำงานหรืออาชีพ (Relevant to the world of work)
2. ต้องสนับสนุนส่งเสริมสถานภาพ (Status) ของครูทางด้านอาชีวศึกษา ให้สามารถต่อสู้กับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจได้ต้องจัดประสบการณ์ในโลกแห่งการทำงาน (World of work experience) ให้แก่ครูอาชีวศึกษา
3. ควรสนับสนุนเพื่อการจัดตั้งแนวทางประกอบอาชีพ (Career path) เพื่อช่วยให้ครูอาชีวศึกษานำไปใช้สอนผู้เรียนต่อไปข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการครูอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหานั้น แบ่งเป็น 3 แนวทางในการดำเนินงาน คือ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อการสอน การชักจูงครูใหม่ และการปฐมนิเทศเพื่อการแนะแนวทางในการพัฒนาครู (UNESCO, 1972 : 27-28)
 1. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าสอน (Selection of teaching personnel) ควรพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้
 - กำหนดเกณฑ์ (Criteria) ในการคัดเลือกครูอาชีวศึกษาที่เฉพาะเจาะจง เหมาะสมและสอดคล้องกับการนำไปใช้
 - มีการออกแบบเครื่องมือวัดที่ใช้เป็นเกณฑ์การคัดเลือกครูอย่างเที่ยงตรงและเชื่อมั่น (Valid & reliable instruments)
 - มีการคัดเลือกโดยการวัดความเกี่ยวข้อง (Relevance) กับประสบการณ์ในการทำงานทางด้านอาชีพมาก่อนเป็นครู

2. การชักจูงสำหรับครูใหม่

- ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูใหม่มีความคุ้นเคย และมีความพึงพอใจในงานทางด้านอาชีพศึกษา
- ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่ กับ โลกการทำงานอย่างเหมาะสม
- ส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจของครูใหม่ ให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อความต้องการของ นายจ้าง และพร้อมที่จะสนองตอบอย่างดีและถูกต้อง
- ชี้แจงและทำความเข้าใจกับครูใหม่ เกี่ยวกับสภาพการทำงานในสถานประกอบการ ทั้งหลาย
- ช่วยเหลือครูใหม่ ให้มีความสัมพันธ์อันเหมาะสมกับผู้ร่วมงานอื่น

3. แนวทางในการปฐมนิเทศเพื่อการพัฒนาครูทางอาชีพศึกษา (Initiation) ควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- ชี้แจงให้ครูใหม่เข้าใจ ในหลักการพื้นฐานของกระบวนการสอนในห้องเรียน (Process of classroom teaching)
- ทำความเข้าใจกับครูใหม่เกี่ยวกับการสอนด้านการปฏิบัติงานในห้องฝึกหัดงาน (Workshop and laboratory sessions)
- ส่งเสริมครูใหม่ได้มีความคุ้นเคยกับการพัฒนาหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น การใช้ห้องสมุด การอ่านวารสารทางวิชาการ คู่มือการใช้เครื่องมือในโรงงานต่างๆ
- ช่วยเหลือให้ครูใหม่มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับครูศึกษา (Teacher education) เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ทักษะการเขียนเอกสารทางวิชาการ การสร้างอุปกรณ์การเรียน การสอนที่จำเป็น เป็นต้น (สวุฒน์ วัฒนวงศ์, 2551)

แนวทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูอาชีพศึกษา แบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการเตรียมครูด้านอาชีพศึกษาจะต้องมีเอกภาพ โดยมีการประสานนโยบายมาตรฐานการผลิต การใช้ครู ตลอดจนหลักสูตรการเตรียมครู และการศึกษาต่อเนื่องของครูด้วย เน้นการจัดประสบการณ์ด้านปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี
2. ลักษณะของครูอาชีพศึกษาที่ต้องการ คือ จะต้องมีความอดทน จรรยา ของความเป็นครู มีความสามารถในการสอน มีความสามารถในการวิจัยพัฒนาตนเอง และใฝ่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ
3. กระบวนการดำเนินงาน ในการผลิตครูทางอาชีพศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ถูกต้อง ควรคำนึงถึงการคัดเลือกผู้เรียนที่มีใจรักในความเป็นครู โดยมีสติปัญญาอยู่ในขั้นสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของนักเรียนทั่วไป การพิจารณาผู้สอนในสถาบันผลิตครูอย่างพิถีพิถัน มีทักษะในการสอนที่ดี

4. การประเมินผล โดยใช้วิธีการประเมินอย่างเหมาะสม เป็นการประเมินทั้งระบบการจัดการ ผลิตครูอาชีวศึกษา ทั้งนี้ต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายวิชา และประเมินผลหลักสูตร เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.3.1.2 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู

การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู คือ การดำเนินการในการพัฒนาคูตามแผนที่วางไว้ ตามระยะเวลาหรือ ปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

การพัฒนาบุคลากรครูอาชีวศึกษา

การพัฒนาอาชีวศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้บุคลากรผู้จบอาชีวศึกษาที่มี ศักยภาพในการทำงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ได้นั้น บุคคลที่มีความสำคัญที่สุด คือ ครูอาชีวศึกษา (Vocational Teacher) นักพัฒนาที่ชาญฉลาดจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคูอาชีวศึกษา ให้ มีคุณภาพทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ และจริยธรรมเพียงพอที่จะฝึกอบรมนักศึกษา ให้มีคุณภาพในการ ทำงานได้อย่างแท้จริง ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่วงการอาชีวศึกษาประสบอยู่ คือ การเปลี่ยนแปลง (Change) ทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านตัว เนื้อหาของเทคโนโลยีที่ขยายกว้างออก มีการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เทคนิควิธีการ ทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปในทาง สะดวกขึ้น รวดเร็วขึ้น จึงเป็นเรื่องที่แทบเป็นไปได้ที่จะคาดหวังให้ ครูอาชีวศึกษา สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทุกเรื่องตามล้าพ่วง แนวทางการพัฒนาคูอาชีวศึกษา

ครูอาชีวศึกษา ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาของประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวางแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมและการประเมิน กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา การวางแผน การดำเนินงาน การพัฒนาคูอย่างมีระบบ จึงถือได้ว่าเป็นดัชนีชี้ทาง และวัดอัตราความก้าวหน้าของการศึกษาได้

โดยทั่วไปคำว่า “พัฒนา” จะหมายถึงการเจริญงอกงามของบุคคล นักพัฒนาการศึกษาหลาย ท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาเอาไว้หลายแนวทาง เช่น

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2524) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดี ในการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่จะ เสริมสร้าง การเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจต คติ และวิธีการในการทำงาน

สุปราณี ศรีฉัตรวิมล (2524) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจ และความชำนาญให้แก่คนในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและ เจตคติอย่างค่อนข้างถาวร

ครูอาชีพศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอาชีวศึกษาทั้งหลาย การพัฒนาครูอาชีวศึกษา จึงเป็นการดำเนินความพยายามที่จะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงสุดเมื่อเทียบกับงานที่ทำ เป็นเรื่องจำเป็นที่นักบริหารการศึกษา ผู้แสวงหาความเป็นเลิศ พึงดำเนินการให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรม การพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาครูจะช่วยให้ครูเรียนรู้และเข้าใจงานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะครูที่มาทำงานใหม่ๆ หรือครูที่โยกย้ายมาจากระบบอื่น แล้วมาเข้าสู่งานอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมให้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานในองค์กรแห่งใหม่

2. การพัฒนาครู จะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ครูมีสมรรถภาพได้ระดับกับวิชาที่สอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาท หน้าที่ที่ต้องกระทำ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของตนที่มีอยู่ให้หมดไป เลือกนำเอาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่ามาประยุกต์ใช้

3. การพัฒนาครูจะช่วยลดความสูญเปล่าทางวิชาการ ช่วยให้เกิดการประหยัดเวลา ไม่สอนเนื้อหาที่ควรถูกอันเกิดจากความไม่รู้จริง ครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำสิ่งผิดพลาดโดยง่าย ครูย่อมใช้สื่อการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาครูจะช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ที่จะคอยติดตาม กำกับ บอกรถ หรือทำการสาธิตให้ดูอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้สูญเสียเวลาของทั้งสองฝ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตในระหว่างการสอนงานนั้น ครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร บริการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ในฐานะเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาครู จะเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามสายงานที่มอบหมายให้ทำ ไม่ว่าจะในสายบริหาร หรือสายวิชาการ ตามความเหมาะสมกับบุคลิก หรือสายงานวิชาการ ตามเหมาะสมกับบุคลิก ลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละคนตามเวลาอันควร การส่งเสริมมักจัดในรูปของการฝึกอบรมให้ครูจัดทำผลงาน หรือสร้างผลงานวิจัย อำนวยความสะดวกให้ในเรื่องการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เป็น

6. การพัฒนาครูจะช่วยส่งเสริมให้ครูก้าวตามทันกับพัฒนาการของเทคโนโลยี ความรู้ในศาสตร์ที่รับผิดชอบสอน และความรู้ทั่วไป ในกิจการของโลกและของประเทศ ประมวลความรู้

ทั้งหลายเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นที่เคารพยกย่องของบุคคลทั่วไป ในแง่บุคคลชั้นครู ที่รอบรู้ความเป็นไปในทุกมุมโลก สามารถวิเคราะห์วิจารณ์ประเด็นปัญหาต่างๆ ได้ สอดคล้องกับยุคสมัยและข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2556)

ประเด็นเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู

ในส่วนนี้ประมวลได้จากบทความที่เรียบเรียงโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการพัฒนาครู สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกหัดครูสอนงานครูได้บางส่วน จากลักษณะภาระงานตามบทบาทและหน้าที่ซึ่งครูประจำการในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่ามีภาระงานที่ นอกเหนือจากการสอนอยู่เป็นอันมาก การฝึกหัดครูก่อนประจำการ จะไม่สามารถฝึกรวมให้ครู ปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเวลาเรียนมีจำกัด นักศึกษาจะต้องเรียนทั้งวิชาครูและ วิชาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ครูควรได้รับการพัฒนาตามลักษณะงานในหน้าที่ของตน จนสามารถปฏิบัติ ได้ตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น วิธีดำเนินการในเรื่องนี้ คือ ต้องมีการสำรวจประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านต่างๆ ในหน้าที่และภาระงานต่างๆ อย่างกว้างขวาง และจัดวางระบบการพัฒนา บุคลากร ตามลักษณะหน้าที่การงานอย่างจริงจัง

2. ครูประจำการไม่มีวุฒิศู แม้จะพิจารณาเฉพาะงานการสอนแท้ๆ ก็ยังปรากฏว่ามีครู ประจำการจำนวนมาก ที่ยังไม่เคยผ่านการเรียนหลักสูตรฝึกหัดครูมาก่อน และไม่มีวุฒิศูเลย สำหรับครูของวิทยาลัยเทคนิคต่างๆ ของกรมอาชีวศึกษา มีผู้สอนวิชาช่างใน 6 สาขา ที่เป็นข้อมูลวิจัย ในครั้งนี้จำนวน 2,808 คน (สถิติ พ.ศ. 2538) เป็นผู้ไม่มีวุฒิศูช่างถึง 33.3% ส่วนในสถานศึกษา ของเอกชน ตัวเลขการขาดวุฒิศูสูงกว่านี้มาก จึงนับเป็นความจำเป็นรีบด่วน ที่จะจัดให้ครูเหล่านี้ ได้รับการพัฒนาด้านวิชาครู เพื่อให้สามารถทำการสอนได้ดีขึ้น

3. ครูช่างขาดประสบการณ์อุตสาหกรรม ครูช่างจำนวนมากทั้งที่มีวุฒิศูและไม่มีวุฒิศูทาง ครู ไม่เคยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานประกอบการมาก่อน จำนวนเปอร์เซ็นต์แตกต่างกัน ไปตามสังกัด เช่น ครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีเพียง 24% ที่เคยผ่านการทำงานกับภาคเอกชน ทั้งๆที่ ประสบการณ์ดังกล่าวของครู มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า จะช่วยให้การสอนนักเรียนได้ผลดีขึ้น ประสบการณ์จริงจากอุตสาหกรรมจะช่วยให้ครูสอนนักเรียนได้ตรงตามเป้า มอบหมายงานการฝึกได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมจริง การพัฒนาครูประจำการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การเสริมสร้างประสบการณ์จริงในอุตสาหกรรมให้ครูวิชาชีพทุกคนอย่างเป็นระบบ

4. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ครูและการพัฒนาครูให้สูงขึ้น สถาบันอาชีวศึกษาควรพิจารณา ถึงประสิทธิภาพการใช้ครูและการพัฒนาครูที่รัดกุมขึ้น การที่เกณฑ์ครูไปสัมมนาโดยจะต้องทิ้ง ห้องเรียน ผลเสียจะตกอยู่ที่นักเรียน จะไม่ได้รับการสอนอย่างเต็มหลักสูตร หากว่าการฝึกรวมนั้นไม่ มีคุณค่าเพียงพอ ก็ไม่ควรที่จะให้ครูต้องละห้องเรียนไป (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2551)

2.3.1.3 การประเมินผลการพัฒนาครู

การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่า ได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้นสามารถดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ คือ

1. การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
2. ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ
3. การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2548)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้นๆ (Mathis & Jackson, 2000)

การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรหรือไม่ นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบว่า บุคลากรแต่ละคนควรจะได้รับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงไรจากการปฏิบัติงาน และยังทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลมีจุดมุ่งหมาย เพื่อประเมินคุณค่าของงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือความคาดหวังที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อจะได้ทราบว่า คุณค่าของงานนั้นคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายไปหรือไม่ ผลของการปฏิบัติงานที่ประเมินได้ จะนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ในครั้งต่อไป การให้รางวัล สวัสดิการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตีค่าผลงานของครูปฏิบัติได้ เปรียบเทียบกับมาตรฐานงานด้วยหวังใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคุณค่าความสามารถของครู โดยมีความเชื่อว่าครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีมาตรฐานจะได้รับผลตอบแทนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติได้ไม่ดี ไม่มีมาตรฐานและน่าจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งการพัฒนาตนเอง หลายคนเข้าใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นการประเมินผลความสามารถของคนทำงานในโรงเรียน เป็นความเข้าใจที่ถูกต้องเพียงครั้งเดียว ที่ว่าถูกต้องเพียงครั้งเดียวเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลงานของโรงเรียนด้วย อธิบายขยายความหมายถึงเป็นการประเมินผลงานขององค์กร ฝ่ายงาน และพนักงานในคราวเดียวกันที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันซึ่งเป็นการประเมินจากภาพรวมขององค์กรจนถึงระดับบุคคล หลายท่านอาจจะเถียงว่าไม่เห็นเกี่ยวข้องกันเลย นั่นแสดงว่ายังมีความเข้าใจการบริหารจัดการองค์กรเป็นส่วนๆ แต่ถ้ามีการตั้งประเด็นคำถามว่าการประเมินผล

การปฏิบัติงานของครูโดยรวมออกมาได้มาตรฐาน แต่ทำไมผลประกอบการของโรงเรียนกลับขาดทุน คำถามนี้จะทำให้ทราบทันทีว่าผลงานขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ความเข้าใจที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถแยกส่วนจากผลงานของโรงเรียนทั้งๆที่ไม่ควรกระทำ อาจเป็นเพราะผู้ประเมินขาดการประเมินภาพรวมของโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องมีแบบประเมินเป็นทางการแบบมีหลายลักษณะอักษรเสมอไปหรือไม่ คำตอบคือไม่จำเป็น ผู้ประเมินสามารถใช้ความคิดวิเคราะห์และสรุปผลงานว่าดีหรือไม่ดี เพราะอะไร ก็ถือได้ว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ส่วนการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรากฏเป็นหลักฐาน และต้องการสื่อสารให้เข้าใจกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้เข้าใจตรงกัน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553)

ในทางปฏิบัติผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะขาดความเชื่อมโยงกับผลงานของฝ่ายงานและโรงเรียน ผู้ประเมินในฐานะผู้บังคับบัญชาและในฐานะผู้บริหารที่ถือการมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดการกำลังคนขององค์การ จะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องไม่เกิดสภาพที่สื่อให้เห็นผลงานไปในทางตรงกันข้ามกับผลงานของโรงเรียน อธิบายขยายความหมายความว่า ในขณะที่ผลประกอบของโรงเรียนขาดทุนแต่ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลับอยู่ในระดับดีถึงดีมาก กรณีเช่นนี้แสดงว่าเกิดความขัดแย้งทางแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมาสะสมนานวันโรงเรียนจะไม่เติบโต ครูก็จะหลงเข้าใจผิดคิดว่ายังมีความมั่นคงอยู่ พฤติกรรมการประเมินทำนองนี้จะกลายเป็นเนื้อร้ายที่คอยกัดเซาะความมั่นคงของโรงเรียน โรงเรียนจะอ่อนแอและล่มสลายไปในที่สุด ครูส่วนใหญ่คิดว่างานที่ตนเองทำทุกวันนี้ได้มาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์ดี เป็นการประเมินผลโดยมองเข้าข้างตนเอง ซึ่งเป็นอัตวิสัยของมนุษย์ ที่มองไม่ค่อยเห็นความบกพร่องของตนเอง แต่ในสายตาผู้ประเมินอาจจะมองว่าผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน นี่ก็เป็นสาเหตุความขัดแย้งในโรงเรียนชนิดหนึ่ง ที่อาจสร้างความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้เช่นกัน (ตะวัน สาดแสง, 2548)

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบยึดพฤติกรรมและแบบยึดผลลัพธ์ โดยจะชี้ให้เห็นแนวคิดและความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่กำลังเป็นที่นิยมอยู่ในปัจจุบัน เหตุที่เป็นที่นิยมในวงการบริหารจัดการเนื่องจากการทำงานในยุคสังคมฐานความรู้หรือเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลลัพธ์จะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ที่สำคัญมากขึ้นเพราะว่ามีการเน้นไปที่เป้าหมาย และผลลัพธ์ของงานซึ่งต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาผลจากการกระทำในขั้นตอนของกระบวนการ อย่างไรก็ตาม แม้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะยึดเอาผลลัพธ์ แต่ไม่ได้หมายความว่าละเลยกระบวนการ เพียงแต่มองว่ากระบวนการและขั้นตอนงานเป็นตัวแปร

คงที่ และเป็นการเน้นการปฏิบัติเป็นสาระสำคัญ โดยเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติตามกระบวนการได้ถูกต้องผล มั่นน่าจะถูกต้องได้มาตรฐานตามไปด้วย ทำไมปัจจุบันจึงถือว่ากระบวนการในการปฏิบัติเป็นตัวแปร คงที่ ทั้งนี้เหตุผลหนึ่งที่อธิบายได้เป็นเพราะมนุษย์มีความรู้ความสามารถมากกว่าแต่ก่อนและมีการ ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีช่วยจัดการในการบวนการผลิตและกระบวนการบริหาร

พัฒนาการของแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความเป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตั้งแต่สมัยยุคเผ่าที่รู้จักประดิษฐ์ เครื่องมือและอาวุธในการล่าสัตว์และป้องกันตัว ในทางวิชาการยึดเอาหลักฐานที่มีการศึกษาการ บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและสอนกันโดยถือเอาว่าเริ่มตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 เรียกว่าเป็นการบริหารจัดการยุคสวัสดิการ ในยุคนี้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้สะท้อน ให้เห็นพฤติกรรมการทำงานโดยพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนทำงานเป็น ความสำเร็จของการทำงานได้แก่ ความสามารถในการผลิต (productivities) พฤติกรรม (behavior) และบุคลิกลักษณะ (personal traits) ในการประเมินจะมีการตั้งสมมุติฐานว่าการปฏิบัติงานอะไร อย่างเป็นจริงจะทำให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ โดยมีการพิจารณาทั้งสี่ด้าน ได้แก่ หนึ่ง คุณภาพงาน (quantity of work) และปริมาณของผลผลิต (quantity of outputs) สอง เวลาในการทำงาน สาม ความคิดริเริ่ม และสี่ ทักษะ (Newstrom & Davis.1993 : 174) กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นการประเมินความสำเร็จตั้งแต่ปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการ และผลผลิต ซึ่งเป็นไปตาม แนวคิดความเป็นระบบ (system approach) แต่มีข้อสังเกตว่าความสำเร็จยังมีการพิจารณาที่ผลผลิต (outputs) มิใช่ผลลัพธ์ (results) หรือผลกระทบ (outcomes) (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553)

แนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ให้ความสำคัญทั้งปัจจัยป้อนเข้า (inputs) กระบวนการ (processes) และผลผลิต (outputs) แต่ด้วยข้อจำกัดที่มนุษย์ไม่สามารถ กำหนดความชัดเจนในอนาคตได้ง่ายนัก การกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานจึงให้น้ำหนักที่ เหตุการณ์ปัจจุบันซึ่งเป็นเรื่องของปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการของระบบการจัดการมากกว่า ผลผลิตที่จะเกิดในอนาคตเนื่องจากสัมผัสได้ไม่ยาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบัน มนุษย์เข้าใจได้ง่ายกว่าเป็นสิ่งที่ผ่านมาและมีตัวอย่างให้จดจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตผู้ ประเมินจะดูกันที่คุณลักษณะและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นเรื่องที่ดีตัวมา แต่ในระยะหลัง จะดูกันที่ความสำเร็จของงาน ซึ่งวิธีที่ใช้คือการให้ความสำคัญกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือการ กำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สองประการหลังเป็นเรื่องการ จัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective : MBO) ปัจจุบันเห็นว่าการประเมิน ความสำเร็จของงานที่ยึดวัตถุประสงค์ไม่เป็นการเพียงพอที่จะเป็นหลักประกันความเติบโตของ องค์การในระยะยาวจึงมีการประเมินความสำเร็จที่ไกลกว่าวัตถุประสงค์โดยมีการประเมินผลลัพธ์

(results) และผลกระทบ (outcomes) ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นตามมาหลังจากที่ได้ผลิต (outputs) (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553)

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบยึดพฤติกรรมและแบบยึดผลลัพธ์

เมื่อโรงเรียนสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มาทำงานให้กับโรงเรียน โรงเรียนคาดหวังเอาความรู้ความสามารถจากครูที่จะทำงานตามที่มอบหมายให้ได้มาตรฐาน โดยดูจากวุฒิการศึกษาว่าการศึกษาและประสบการณ์สามารถใช้ในการทำงานได้เพียงใด มีประสบการณ์ตรงกับวิชาที่สอนหรือไม่ และยังเชื่อว่าประสบการณ์จะเป็นตัวบ่งบอกถึงทักษะในการทำงาน ข้างฝ่ายครูก็คาดหวังผลตอบแทนจากการสอนของตนเอง หรือหวังผลตอบแทนจากการใช้ความรู้ของตนเอง ต่างฝ่ายต่างหวังผลตอบแทน ถ้าเราใช้แนวคิดการวิเคราะห์หองค์การเชิงอุปนัย (inductive approach) โดยคิดว่าผลงานของครูทุกคนรวมกันคือผลงานของโรงเรียน แนวคิดนี้ครูมักจะมองว่าตนเองมีอำนาจต่อรองมาก และยังเข้าใจว่าโรงเรียนต้องอาศัยความรู้และแรงงานจากตน ความคิดเช่นนี้อาจจะถูกต้องสำหรับงานที่อาศัยความรู้ทักษะเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง (outstanding skill) ซึ่งค่อนข้างหายากในตลาดแรงงาน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553)

แนวคิดการประเมินค่างานของเฮย์ (Hey system) จะช่วยอธิบายให้เห็นคุณค่าในสองมิติ ได้แก่ความรู้ในงานและความสามารถในการบริหารคนทำงาน กล่าวคือครูคนใดมีความรู้ในการจัดการงานตั้งแต่การปฏิบัติตามกระบวนการจนถึงขั้นปรัชญาและหลักการของงาน วิธีการของเฮย์ทำให้ทราบว่าครูคนใดเข้าใจเฉพาะงานที่ทำตามขั้นตอน งานที่เขาทำก็จะมีค่าต่ำกว่าผู้ที่เข้าใจหลักการและปรัชญาของงาน อีกมิติหนึ่งคือคนทำงานมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการจัดการกับคนหลายคนจะมีค่ามากกว่าการทำงานคนเดียว หรือน้อยคน (Cascio. 1993) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความรู้ในการประเมินค่างาน เพราะจะทำให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานทราบว่ามาตรฐานของงานที่จะประเมินคืออะไร และยังทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ในกระบวนการประเมินค่างาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. เพื่อให้ทราบว่า จะปรับปรุงงานปัจจุบันอย่างไร
2. เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของครูแต่ละคน
3. เพื่อเป็นการประเมินผลการฝึกอบรมและทราบความจำเป็นในการพัฒนาครู
4. เพื่อการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของครู
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง
6. เพื่อสะท้อนให้ครูเห็นผลงานของตนเอง
7. เพื่อเป็นช่องทางในการให้คำแนะนำและพัฒนาครู
8. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับเงินเดือน

9. เพื่อให้ผู้ประเมินตระหนักถึงความสำคัญและใช้ความรอบคอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากความคิดเห็นของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู (Attwood & Dimmock. 1989)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

เรืองวิทย์ ปอสูงเนิน (2549) ได้ศึกษาเรื่องการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ในโครงการต้นแบบผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามสภาพและปัญหาการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโครงการต้นแบบผลิตช่างเทคนิค ผลวิจัยพบว่า 1. ชั้นเตรียมการการจัด วิทยาลัยเทคนิคมีการวางแผนการจัดหลักสูตร การเตรียมบุคลากร การจัดทำแผนการสอน ปัญหาที่พบคือ ครูผู้สอนมีภาระงานด้านการสอนมาก ครูที่เลี้ยงติดภาระงานในด้านการผลิต 2. ชั้นดำเนินงาน วิทยาลัยเทคนิคมีการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการเลือกอาชีพในสถานประกอบการให้ตรงตามระดับการศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 3. ชั้นติดตามประเมินผลการจัด วิทยาลัยเทคนิคมีการติดตามประเมินผลชั้นเตรียมการ จัดหลักสูตร โดยที่ปรึกษาโครงการ และการรายงานผลชั้นดำเนินงานการจัดหลักสูตร

จินตนา จันทร์เจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงาน ภายใต้ชื่อ “รูปแบบการบริหารคุณภาพเชิงยุทธศาสตร์ทั้งองค์การ” โดยมีหลักการและวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ และเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลอดจนการทำงานเป็นทีม โครงสร้างทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและใหญ่ จะเน้นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีจุดเด่นทั้ง 2 โครงสร้าง

ขวัญชัย พานิชการ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา และพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 257 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า สถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดตั้งควรมีลักษณะเป็นทั้งสถาบันเฉพาะทาง และสถาบันสมบูรณแบบ จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง ควรกระจายการจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด และควรเปิดสอนสาขาที่ตรงกับพื้นที่บริการ ควรมีพันธกิจ 6 ข้อ ดังนี้ 1. การจัดการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี 2. การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา

3. การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา 4. การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา 5. การทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 6. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกัลยาณมิตร

มนสภรณ์ วิฑูรเมธา (2543) ได้ศึกษาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ระบบกัลยาณมิตรทำให้นักศึกษาผู้เป็นกัลยาณมิตรมีความรัก ความเอื้ออาทรเป็นมิตรกับผู้อื่นพัฒนาบุคลิกภาพให้ยิ้มแย้ม ใจเย็น หนักแน่น อดทน รับผิดชอบ พูดี คิดดี เห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนนักศึกษาที่ได้รับการดูแลจากระบบกัลยาณมิตร พบว่า มีความใกล้ชิด อบอุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยให้การช่วยเหลือ ทั้งในด้านการเรียน และเรื่องส่วนตัว

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545) ทำการศึกษาการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษาที่7 พบว่า ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น คุณสมบัติเบื้องต้นของครูไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณลักษณะครูอาชีพเลย ไม่ว่าจะเป็นอย่างทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ และส่วนใหญ่แล้ว ตัวแปรทั้งสองตัวนี้ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในด้านต่างๆ ได้ ทางด้านกระบวนการในโรงเรียน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูและกลุ่มผู้บริหารแตกต่างกันค่อนข้างมาก ผู้บริหารเห็นว่ากระบวนการในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูเพิ่มเติมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูง

วัชรภรณ์ เชื้อนวัง (2549) ได้ศึกษาสภาพ ปัจจัยและการส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบกัลยาณมิตรนิเทศ: พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1.) การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของอาจารย์นิเทศ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. การให้ใจ 2. การร่วมใจ 3. การตั้งใจ 4. การเปิดใจในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลของการนิเทศส่งเสริมให้นิสัยมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2.) มีปัจจัย 3 ประการที่ส่งเสริมอาจารย์นิเทศแบบกัลยาณมิตรคือ 1. คุณสมบัติพื้นฐานด้านกัลยาณมิตร 2. องค์ความรู้ในเรื่องหลักการนิเทศ 3. ประสบการณ์ทางการสอนในโรงเรียน 3.) การส่งเสริมให้เกิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มี 2 ประการคือ 1. การเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์นิเทศทั้งในเรื่องขององค์ความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศและพัฒนาคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตร และ 2. การเตรียมความพร้อมโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

นิตา ศรีสร้อย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครู กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. กัลยาณมิตรธรรมของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มี

เพศต่างกัน อายุราชการต่างกัน รายได้ต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน 3. กัลยาณมิตรธรรมของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามความเห็นของนักเรียนโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก 4. กัลยาณมิตรธรรมของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีเพศต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5. กัลยาณมิตรธรรมของครู ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่อยู่ในระดับช่วงชั้นต่างกัน โดยรวม แตกต่างกัน 6. กัลยาณมิตรธรรมของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็น ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน โดยรวม แตกต่างกัน 7. กัลยาณมิตรธรรมของครู และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู และนักเรียนมีความสัมพันธ์กัน

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล

ทนุพันธ์ หิริญเรือง (2547) ได้ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอดและโน้มน้าวบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วีรภัทร ภัทรกุล (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของรูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ 1. สภาพแวดล้อมภายนอก 2. ปัจจัยป้อนในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ประวัติความเป็นมา 3. กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์การ การประเมินทรัพยากรบุคคลปัจจุบัน ฯลฯ 4. ผลผลิตจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคลากรในจำนวน คุณสมบัติ และเวลา ตามความต้องการขององค์การ และ 5. ข้อมูลย้อนกลับจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล การนำรูปแบบไปใช้ต้องมีข้อกำหนดที่แสดงถึงการนำไปใช้ได้จริง และมีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบหรือข้อจำกัดของรูปแบบเตรียมไว้ล่วงหน้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร 2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในบทนี้จะนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 81 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 66 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5%
3. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 66 คน และครูจำนวน 330 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)
 - 3.1 ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการจำนวน 66 คน
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครูจำนวน 330 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โดยใช้ดัชนีชี้วัดสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น (Priority Needs modified : PNI)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นระดับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมากที่สุด
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นระดับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมาก
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์มาก
- 3 หมายถึง เป็นระดับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันปานกลาง
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นระดับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันน้อย
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์น้อย
- 1 หมายถึง เป็นระดับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันน้อยที่สุด
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับใช้หลักเกณฑ์การประเมิน โดยการนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด
เป็นระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจปรับและแก้ไข
5. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
6. นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับประชากรจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียน โดยแนบ 3.-แบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูไปพร้อมหนังสือนี้
3. ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินงาน โดยติดต่อผู้ที่รับผิดชอบของแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ หลังจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปแล้ว 10 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI (Priority Needs Index modified) ดังนี้

$$\frac{(I-D)}{D} \quad \text{PNI modified} =$$

PNI modified = ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = สภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดมีขึ้น

D = สภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปของการบรรยายและตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในภาพรวมและตามองค์ประกอบของรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ		ผู้บริหาร		ครู		รวม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	39	59.09	107	32.42	146	27.6
	หญิง	27	40.91	223	67.58	250	72.94
	รวม	66	100.00	330	100.00	396	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	3	4.6	47	14.2	50	12.6
	30 - 39 ปี	14	21.2	85	25.7	99	25.0
	40 - 49 ปี	25	37.9	68	20.6	93	23.5
	50 - 59 ปี	19	28.8	75	22.7	94	23.7
	ตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป	5	7.5	55	16.8	60	15.2
	รวม	66	100.00	330	100.00	396	100.00
ระดับการศึกษา สูงสุด	ต่ำกว่า	-	0.0	8	2.4	8	2.0
	ปริญญาตรี	-	0.0	257	77.9	257	64.9
	ปริญญาตรี	57	86.4	62	18.7	119	30.1
	ปริญญาโท	9	13.6	3	1.0	12	3.0
	ปริญญาเอก						
รวม	66	100.00	330	100.00	396	100.00	
ระยะเวลา ปฏิบัติงานใน โรงเรียน	1 - 5 ปี	-	0.0	154	46.6	154	38.9
	6 - 10 ปี	4	6.1	100	30.3	104	26.3
	11 - 15 ปี	13	19.7	30	9.1	43	10.9
	16 - 20 ปี	18	27.3	20	6.1	38	9.6
	21 ปีขึ้นไป	31	46.9	26	7.9	57	14.4
รวม	66	100.00	330	100.00	396	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.94 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.06 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา มีอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นกัลยาณมิตร
ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ความเป็น กัลยาณมิตรของครู ในภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านภูมิรู้	3.70	0.77	มาก	4.32	0.60	มาก	0.169	3
2. ด้านภูมิธรรม	3.68	0.79	มาก	4.33	0.60	มาก	0.177	2
3. ด้านภูมิฐาน	3.68	0.78	มาก	4.34	0.61	มาก	0.179	1
รวม	3.69	0.78	มาก	4.33	0.60	มาก	0.175	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน
ระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านภูมิรู้ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.77)
รองลงมาคือ ด้านภูมิธรรม ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.79) และด้านภูมิฐาน ซึ่งมีระดับที่เท่ากัน ($\bar{X}=3.68$,
S.D.=0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
เช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านภูมิฐาน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ
ด้านภูมิธรรม ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ ด้านภูมิรู้ (\bar{X}
=4.32, S.D.=0.60)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านภูมิฐาน
(PNI_{Modified} = 0.179) รองลงมาคือ ด้านภูมิธรรม (PNI_{Modified} = 0.177) ส่วนด้านที่มีดัชนีความ
ต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านภูมิรู้ (PNI_{Modified} = 0.169)

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวม

การส่งเสริม ความ กัลยาณมิตรของ ครูในภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการวาง แผนการพัฒนา ครู	3.71	0.76	มาก	4.32	0.59	มาก	0.166	3
2. ด้านการ ปฏิบัติตาม แผนการพัฒนา ครู	3.67	0.75	มาก	4.32	0.60	มาก	0.177	2
3. ด้านการ ประเมินผลการ พัฒนาครู	3.67	0.83	มาก	4.33	0.62	มาก	0.180	1
รวม	3.68	0.78	มาก	4.32	0.60	มาก	0.174	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
 ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนา
 ครู ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ($\bar{X}=3.67$,
 S.D.=0.75) และด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งมีระดับที่เท่ากัน ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.83)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.61) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.75) และด้านการ วางแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีระดับที่เท่ากัน ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.83)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้าน การประเมินผลการพัฒนาครู ($PNI_{Modified} = 0.180$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาครู ($PNI_{Modified} = 0.177$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวาง แผนการพัฒนาครู ($PNI_{Modified} = 0.166$)



ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนพัฒนาครูในภาพรวม

ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ในภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. การวางแผนพัฒนาครู ของภูมิรัฐ	3.75	0.88	มาก	4.30	0.69	มาก	0.148	3
2. การวางแผนพัฒนาครู ของภูมิธรรม	3.67	0.92	มาก	4.31	0.61	มาก	0.174	2
3. การวางแผนพัฒนาครู ของภูมิฐาน	3.71	0.75	มาก	4.35	0.68	มาก	0.177	1
รวม	3.71	0.76	มาก	4.3	0.60	มาก	0.166	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันของด้านการวางแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.88) รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.75) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุด คือ และการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ของการวางแผนการพัฒนาคูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.69)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการวางแผนการพัฒนาคูในภาพรวม พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน ($PNI_{Modified} = 0.177$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ($PNI_{Modified} = 0.174$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ ($PNI_{Modified} = 0.148$)



ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูของภูมิรัฐ

การวางแผนกา พัฒนาครูของภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. วัตถุประสงค์	3.81	0.77	มาก	4.34	0.62	มาก	0.132	8
2. เนื้อหา	3.76	0.85	มาก	4.29	0.70	มาก	0.141	7
3. ผู้รับผิดชอบ	3.79	1.0	มาก	4.26	0.77	มาก	0.124	9
4. สถานที่	3.78	0.94	มาก	4.34	0.69	มาก	0.148	4
5. ระยะเวลา	3.74	0.91	มาก	4.30	0.68	มาก	0.149	3
6. วิทยากร	3.72	0.91	มาก	4.28	0.68	มาก	0.144	6
7. งบประมาณ	3.77	0.74	มาก	4.33	0.69	มาก	0.148	5
8. สื่อการเรียนรู้	3.68	0.82	มาก	4.35	0.72	มาก	0.182	1
9. ตัวชี้วัด	3.68	0.94	มาก	4.28	0.67	มาก	0.164	2
ความสำเร็จ								
รวม	3.75	0.88	มาก	4.30	0.69	มาก	0.148	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=1.0) ส่วนองค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.82) และการกำหนดตัวชี้วัด ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.94)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.72) รองลงมาคือองค์ประกอบเรื่องกำหนดวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.62) และการกำหนดสถานที่ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.69) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือการกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.77)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.182$) รองลงมาคือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ($PNI_{Modified} = 0.164$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.124$)

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูของภูมิ

ธรรม

การวางแผนการ พัฒนาครูของภูมิ ธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. วัตถุประสงค์	3.71	0.91	มาก	4.35	0.57	มาก	0.174	6
2. เนื้อหา	3.69	0.95	มาก	4.35	0.70	มาก	0.177	5
3. ผู้รับผิดชอบ	3.66	0.95	มาก	4.35	0.76	มาก	0.183	4
4. สถานที่	3.73	0.95	มาก	4.33	0.68	มาก	0.159	8
5. ระยะเวลา	3.67	0.96	มาก	4.35	0.67	มาก	0.185	3
6. วิทยากร	3.65	0.93	มาก	4.25	0.67	มาก	0.165	7
7. งบประมาณ	3.61	0.87	มาก	4.29	0.68	มาก	0.188	2
8. สื่อการเรียนรู้	3.56	0.87	มาก	4.27	0.68	มาก	0.199	1
9. ตัวชี้วัด	3.69	0.89	มาก	4.27	0.74	มาก	0.158	9
ความสำเร็จ								
รวม	3.67	0.92	มาก	4.31	0.61	มาก	0.174	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิ
ธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ใน
ระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การกำหนดสถานที่ ($\bar{X}=3.73$,
S.D.=0.95) รองลงมาคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.91) ส่วนองค์ประกอบที่ระดับ
สภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.57) การกำหนดเนื้อหา ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70)การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.76)การกำหนดระยะเวลา ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ การกำหนดสถานที่ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.68) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือการกำหนดวิทยากร ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.67)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.199$) รองลงมาคือ การกำหนดงบประมาณ ($PNI_{Modified} = 0.188$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ($PNI_{Modified} = 0.158$)

ตารางที่ 4.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 วิทยาลัยมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูของ
 ภูมิภาค

การวางแผนการ พัฒนาครูของ ภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. วัตถุประสงค์	3.68	0.84	มาก	4.30	0.73	มาก	0.168	7
2. เนื้อหา	3.70	0.70	มาก	4.34	0.69	มาก	0.197	1
3. ผู้รับผิดชอบ	3.63	0.91	มาก	4.21	0.80	มาก	0.159	8
4. สถานที่	3.68	0.79	มาก	4.35	0.69	มาก	0.182	5
5. ระยะเวลา	3.75	0.81	มาก	4.41	0.65	มาก	0.176	6
6. วิทยากร	3.71	0.83	มาก	4.38	0.66	มาก	0.182	4
7. งบประมาณ	3.68	0.95	มาก	4.39	0.68	มาก	0.192	2
8. สื่อการเรียนรู้	3.72	0.80	มาก	4.42	0.58	มาก	0.188	3
9. ตัวชี้วัด	3.79	0.91	มาก	4.39	0.62	มาก	0.158	9
ความสำเร็จ								
รวม	3.71	0.75	มาก	4.35	0.68	มาก	0.177	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิภาค
 ฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ
 มากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (\bar{X}
 =3.79, S.D.=0.91) รองลงมาคือ การกำหนดระยะเวลา ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.81) ส่วนองค์ประกอบที่
 ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ การกำหนดระยะเวลา ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.65) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือการกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.80)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การกำหนดเนื้อหา ($PNI_{Modified} = 0.197$) รองลงมาคือ การกำหนดงบประมาณ ($PNI_{Modified} = 0.192$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ($PNI_{Modified} = 0.158$)



ตารางที่ 4.8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการวางแผนพัฒนาครูของภูมิรัฐ

การวางแผนการพัฒนาครูของ ภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิรัฐ								
1. โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง	3.97	0.68	มาก	4.38	0.57	มาก	0.103	17
2.โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครูให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.73	0.83	มาก	4.32	0.61	มาก	0.158	5
3. โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ	3.73	0.82	มาก	4.23	0.68	มาก	0.134	13
4. โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง	3.80	0.85	มาก	4.28	0.70	มาก	0.126	15
5. โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครูให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.81	0.87	มาก	4.30	0.67	มาก	0.128	14
6. โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ	3.69	0.84	มาก	4.31	0.73	มาก	0.168	3
7. โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.79	1.0	มาก	4.26	0.77	มาก	0.124	16

การวางแผนการพัฒนาคูของ ภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
8. โรงเรียนกำหนดสถานที่ที่ เหมาะสมในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ มีภูมิรัฐ	3.78	0.94	มาก	4.34	0.69	มาก	0.148	8
9. โรงเรียนกำหนดระยะเวลา อย่างเหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.74	0.91	มาก	4.30	0.68	มาก	0.149	7
10. โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มี ความเหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญา อย่างแท้จริง	3.77	0.93	มาก	4.38	0.66	มาก	0.145	10
11. โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มี ความเหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรม และปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.70	0.88	มาก	4.23	0.69	มาก	0.143	12
12. โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มี ความเหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ	3.70	0.91	มาก	4.24	0.69	มาก	0.145	11
13. โรงเรียนกำหนด งบประมาณอย่างเพียงพอใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.77	0.74	มาก	4.33	0.69	มาก	0.148	9
14. โรงเรียนกำหนดสื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.68	0.82	มาก	4.35	0.72	มาก	0.182	1

การวางแผนการพัฒนาคูของ ภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
15. โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่มีความเหมาะสม ในด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้มี ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง	3.69	0.91	มาก	4.27	0.68	มาก	0.157	6
16. โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่มีความเหมาะสม ในด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้ พร้อมรับการฝึกอบรมและ ปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.63	0.97	มาก	4.26	0.70	มาก	0.173	2
17. โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่มีความเหมาะสม ในด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่ สามารถชี้แจงให้เข้าใจ สามารถ อธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้ เข้าใจ	3.72	0.93	มาก	4.32	0.64	มาก	0.161	4
รวม	3.75	0.88	มาก	4.30	0.69	มาก	0.148	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.84)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายชื่อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐตามรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.57) โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.72) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือโรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.68) และโรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.69)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายชื่อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ($PNI_{Modified} = 0.182$) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสม ในด้านการพัฒนาคู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($PNI_{Modified} = 0.173$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ($PNI_{Modified} = 0.148$)

ตารางที่ 4.9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการวางแผนพัฒนาครูของภูมิธรรม

การวางแผนการพัฒนาครู ของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิธรรม								
1. โรงเรียนกำหนด วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน และ เป็นผู้อดทนฟังได้อย่างไม่ เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.77	0.87	มาก	4.36	0.57	มาก	0.156	12
2. โรงเรียนกำหนด วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ ที่สามารถไม่แนะนำเรื่อง เหลวไหล ไม่ชักจูงไป ในทางเสื่อมเสีย	3.64	0.94	มาก	4.34	0.61	มาก	0.192	2
3. โรงเรียนกำหนดเนื้อหา ชัดเจนในการฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ สามารถให้คำแนะนำ ว่า กล่าว ตักเตือน อดทนฟัง ได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.69	0.92	มาก	4.34	0.67	มาก	0.176	8
4. โรงเรียนกำหนดเนื้อหา ชัดเจนในการฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ สามารถไม่แนะนำเรื่อง เหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทาง เสื่อมเสีย	3.70	0.98	มาก	4.36	0.73	มาก	0.178	7

การวางแผนการพัฒนาคู ของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนกำหนด ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.66	0.93	มาก	4.33	0.77	มาก	0.183	5
6. โรงเรียนกำหนด สถานที่ที่เหมาะสมในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิ ธรรม	3.73	0.95	มาก	4.33	0.69	มาก	0.160	9
7. โรงเรียนกำหนด ระยะเวลาอย่างเหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึก อบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.67	0.96	มาก	4.35	0.68	มาก	0.185	4
8. โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่ มีความเหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ สามารถให้คำแนะนำ ว่า กล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้ อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.70	0.88	มาก	4.25	0.66	มาก	0.148	13
9. โรงเรียนกำหนดวิทยากร ที่มีความเหมาะสมในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ สามารถไม่แนะนำเรื่อง เหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทาง เสื่อมเสีย	3.59	0.98	มาก	4.25	0.69	มาก	0.183	6

การวางแผนการพัฒนาครู ของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
10. โรงเรียนกำหนด งบประมาณอย่างเพียงพอ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ธรรม	3.61	0.87	มาก	4.29	0.69	มาก	0.188	3
11. โรงเรียนกำหนดสื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ธรรม	3.56	0.87	มาก	4.27	0.69	มาก	0.199	1
12. โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่มีความ เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ สามารถให้คำแนะนำ ว่า กล่าวตักเตือน เป็นผู้อดทน ฟังอย่างไม่เบื่อและไม่ ฉุนเฉียว	3.68	0.90	มาก	4.26	0.72	มาก	0.157	11
13.โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่มีความ เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ไม่ แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ ชักจูงไปทางในทางที่เสื่อม	3.68	0.89	มาก	4.27	0.78	มาก	0.160	10
รวม	3.67	0.92	มาก	4.31	0.61	มาก	0.174	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายชื่อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน และเป็นผู้ออดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.95) ส่วนข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายชื่อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน และเป็นผู้ออดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.57) และโรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือโรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.69)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายชื่อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($PNI_{Modified} = 0.199$) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($PNI_{Modified} = 0.192$) ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน ออดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($PNI_{Modified} = 0.148$)

ตารางที่ 4.10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการวางแผนพัฒนาครูของภูมิภาค

การวางแผนการพัฒนา ครูของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิภาค								
1. โรงเรียนกำหนด วัตถุประสงค์อย่าง ชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตน สมควรแก่ฐานะ	3.69	0.85	มาก	4.29	0.74	มาก	0.162	11
2. โรงเรียนกำหนด วัตถุประสงค์อย่าง ชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้ว ทำให้เกิดความรู้สึกล สบายใจ ปลอดภัย ชวน ให้อยากเข้าไปปรึกษา	3.67	0.87	มาก	4.31	0.71	มาก	0.174	8
3. โรงเรียนกำหนด เนื้อหาชัดเจนในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติ สมควรแก่ฐานะ	3.62	0.81	มาก	4.37	0.66	มาก	0.207	1
4. โรงเรียนกำหนด เนื้อหาชัดเจนในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้ว ทำให้เกิดความรู้สึกล สบายใจ ปลอดภัย ชวน ให้อยากเข้าไปปรึกษา	3.75	0.75	มาก	4.30	0.71	มาก	0.187	5

การวางแผนการพัฒนา ครูของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนกำหนด ผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค	3.63	0.92	มาก	4.21	0.81	มาก	0.159	12
6. โรงเรียนกำหนดสถานที่ ที่เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรม พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ฐาน	3.68	0.78	มาก	4.35	0.69	มาก	0.182	6
7. โรงเรียนกำหนด ระยะเวลาอย่างเหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้มี ภูมิภาค	3.75	0.82	มาก	4.41	0.67	มาก	0.176	7
8. โรงเรียนกำหนด วิทยากรที่มีความ เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรม พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ ประพฤติตนสมควรแก่ ฐานะ	3.70	0.85	มาก	4.44	0.65	มาก	0.2	2
9. โรงเรียนกำหนด วิทยากรที่มีความเหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ เข้าพบแล้วทำให้เกิด ความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้า ไปปรึกษา	3.71	0.83	มาก	4.32	0.68	มาก	0.164	10

การวางแผนการพัฒนา ครูของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
10. โรงเรียนกำหนด งบประมาณอย่าง เพียงพอในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ฐาน	3.68	0.96	มาก	4.39	0.67	มาก	0.192	3
11. โรงเรียนกำหนดสื่อ การเรียนรู้ที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน	3.72	0.80	มาก	4.42	0.59	มาก	0.188	4
12. โรงเรียนกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จที่มี ความเหมาะสมในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้ ที่ประพฤติสมควรแก่ ฐานะ	3.79	2.89	มาก	4.36	0.67	มาก	0.150	13
13. โรงเรียนกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จที่มี ความเหมาะสมในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาครู ให้เป็นผู้ ที่ชวนให้อยากเข้าไป ปรึกษา เป็นที่พึงทางใจ และปลอดภัย	3.78	0.95	มาก	4.41	0.59	มาก	0.166	9
รวม	3.71	0.75	มาก	4.35	0.68	มาก	0.177	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.89$) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา เป็นที่พึงทางใจและปลอดภัย ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=0.95$) ส่วนข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($\bar{X}=3.62$, $S.D.=0.81$)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายข้อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.65$) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.59$) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน ($\bar{X}=4.21$, $S.D.=0.81$)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายข้อด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($PNI_{Modified} = 0.207$) รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($PNI_{Modified} = 0.2$) ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤตินสมควรแก่ฐานะ ($PNI_{Modified} = 0.150$)

ตารางที่ 4.11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูในภาพรวม

การพัฒนาครูตาม แผนในภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. การปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาคู ของภูมิรู้	3.67	0.78	มาก	4.27	0.63	มาก	0.163	3
2. การปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาคู ของภูมิธรรม	3.67	0.84	มาก	4.33	0.66	มาก	0.179	2
3. การปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาคู ของภูมิฐาน	3.68	0.73	มาก	4.35	0.57	มาก	0.183	1
รวม	3.67	0.78	มาก	4.32	0.62	มาก	0.177	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสภาพปัจจุบันของด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูในภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 เช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน (\bar{X}
 =3.68, S.D.=0.73) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78)
 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.84)

สภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X}
 =4.32, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่
 พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.57)
 รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีระดับ
 สภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.63)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน ($PNI_{Modified} = 0.183$) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ($PNI_{Modified} = 0.179$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ ($PNI_{Modified} = 0.163$)

ตารางที่ 4.12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบของด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้

การปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาคู ของภูมิรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. เนื้อหา	3.71	0.86	มาก	4.33	0.66	มาก	0.169	2
2. ผู้รับผิดชอบ	3.70	0.90	มาก	4.21	0.72	มาก	0.137	6
3. วิทยากร	3.65	0.89	มาก	4.26	0.72	มาก	0.169	3
4. งบประมาณ	3.63	0.85	มาก	4.26	0.72	มาก	0.172	1
5. สถานที่	3.70	0.88	มาก	4.29	0.69	มาก	0.159	4
6. สื่อการเรียนรู้	3.63	0.86	มาก	4.21	0.74	มาก	0.159	5
รวม	3.67	0.78	มาก	4.2	0.63	มาก	0.163	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การกำหนดเนื้อหา ($\bar{X} = 3.71$, $S.D. = 0.86$) รองลงมาคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$, $S.D. = 0.90$) และการกำหนดสถานที่ ($\bar{X} = 3.70$, $S.D. = 0.88$) ส่วนองค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือการกำหนดงบประมาณ ($\bar{X} = 3.63$, $S.D. = 0.85$) และการกำหนดสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.63$, $S.D. = 0.86$) ซึ่งมีระดับที่เท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิ
 รู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 เช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การกำหนดเนื้อหา ($\bar{X}=4.33$,
 S.D.=0.66) รองลงมาคือ การกำหนดสถานที่ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.69 ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพ
 ที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือการกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.72) และการกำหนดสื่อการเรียนรู้
 ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.74)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการ
 พัฒนาคูของภูมิรู้ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การกำหนด
 งบประมาณ ($PNI_{Modified} = 0.172$) รองลงมาคือ การกำหนดเนื้อหา ($PNI_{Modified} = 0.169$) ส่วน
 องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.137$)

ตารางที่ 4.13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบของด้านการปฏิบัติตามแผนการ
 พัฒนาคูของภูมิธรรม

การปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาคูของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. เนื้อหา	3.61	0.81	มาก	4.34	0.68	มาก	0.202	1
2. ผู้รับผิดชอบ	3.72	0.92	มาก	4.34	0.65	มาก	0.166	4
3. วิทยากร	3.66	0.83	มาก	4.38	0.60	มาก	0.197	2
4. งบประมาณ	3.75	0.82	มาก	4.36	0.69	มาก	0.164	6
5. สถานที่	3.62	0.87	มาก	4.30	0.72	มาก	0.187	3
6. สื่อการเรียนรู้	3.67	0.86	มาก	4.28	0.65	มาก	0.166	5
รวม	3.67	0.84	มาก	4.33	0.66	มาก	0.179	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ งบประมาณ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ ผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.92) ส่วนองค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ เนื้อหา ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.81)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ วิทยากร ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ งบประมาณ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.65)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ เนื้อหา ($PNI_{\text{Modified}} = 0.202$) รองลงมาคือ วิทยากร ($PNI_{\text{Modified}} = 0.197$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ งบประมาณ ($PNI_{\text{Modified}} = 0.164$)

ตารางที่ 4.14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 วิทยาลัยมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบของด้านการปฏิบัติตามแผนการ
 พัฒนาครูของภูมิภาค

การปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาครู ของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. เนื้อหา	3.78	0.82	มาก	4.34	0.62	มาก	0.148	2
2. ผู้รับผิดชอบ	3.67	0.85	มาก	4.30	0.76	มาก	0.171	4
3. วิทยากร	3.73	0.82	มาก	4.39	0.64	มาก	0.176	1
4. งบประมาณ	3.62	0.77	มาก	4.41	0.58	มาก	0.218	6
5. สถานที่	3.58	0.87	มาก	4.30	0.66	มาก	0.201	3
6. สื่อการเรียนรู้	3.61	0.87	มาก	4.32	0.69	มาก	0.196	5
รวม		0.73	มาก	4.3	0.57	มาก	0.183	
	3.68			5				

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒน
 ครูของภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบ
 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ เนื้อหา ($\bar{X}=3.78$,
 S.D.=0.82) รองลงมาคือ วิทยากร ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.82) ส่วนองค์ประกอบที่ระดับสภาพปัจจุบัน
 ต่ำสุดคือ สถานที่ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนครูของภูมิภาคอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
 เช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ งบประมาณ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.58)
 รองลงมาคือ วิทยากร ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด
 คือผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.76) และสถานที่ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.66)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามแผนการ
 พัฒนาครูของภูมิภาค พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ วิทยากร ($\text{PNI}_{\text{Modified}} = 0.176$) รองลงมาคือ เนื้อหา ($\text{PNI}_{\text{Modified}} = 0.148$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความ
 ต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ งบประมาณ ($\text{PNI}_{\text{Modified}} = 0.218$)

ตารางที่ 4.15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐ

การพัฒนาครูตามแผนของ ภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิรัฐ								
1. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่ มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้มีความรู้และภูมิ ปัญญาแท้จริง	3.69	0.83	มาก	4.36	0.63	มาก	0.181	3
2. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่ มีความเหมาะสม ให้เป็นผู้ พร้อมรับการฝึกอบรมและ ปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.65	0.88	มาก	4.34	0.66	มาก	0.189	1
3. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มี ความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ	3.78	0.86	มาก	4.30	0.69	มาก	0.137	10
4. โรงเรียนมอบหมาย ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.70	0.90	มาก	4.21	0.75	มาก	0.137	10
5. โรงเรียนเชิญวิทยากรที่มี ความสามารถ ในการจัด ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิ ปัญญาแท้จริง	3.69	0.85	มาก	4.32	0.69	มาก	0.170	5

การพัฒนาครูตามแผนของ ภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
6. โรงเรียนเจริญวิทยากรที่ มีความสามารถ ในการจัด ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้พร้อมรับการ ฝึกอบรมและปรับปรุง ตัวอยู่เสมอ	3.66	0.89	มาก	4.20	0.74	มาก	0.147	9
7. โรงเรียนเจริญวิทยากรที่ มีความสามารถ ในการจัด ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ	3.59	0.95	มาก	4.27	0.72	มาก	0.189	1
8. โรงเรียนจัดสรร งบประมาณตามแผนที่ กำหนด ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.67	0.84	มาก	4.28	0.70	มาก	0.166	6
9. โรงเรียนอนุมัติและใช้ งบประมาณตามแผนที่ กำหนดในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.59	0.86	มาก	4.23	0.74	มาก	0.178	4
10. โรงเรียนจัดสถานที่ที่ เหมาะสมในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.70	0.88	มาก	4.29	0.69	มาก	0.159	7
11. โรงเรียนจัดทำสื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสม ในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ	3.63	0.86	มาก	4.21	0.74	มาก	0.159	7
รวม	3.67	0.78	มาก	4.27	0.63	มาก	0.163	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายชื่อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของ ภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ โรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.90) และโรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสมใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.88) ส่วนข้อที่ระดับสภาพ ปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้ที่สามารถชี้แจง และสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.95) และ โรงเรียนอนุมัติและใช้งบประมาณตามแผนที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ มีภูมิรัฐ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.86)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายชื่อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีระดับ สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้ เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหา ที่มีความเหมาะสม ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.66) ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือโรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถ ใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.74)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายชื่อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู ของภูมิรัฐ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่มี ความสามารถในการจัดฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่อง ยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ และโรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสม ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรม และปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าดัชนีเท่ากัน ($PNI_{Modified} = 0.189$) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำ เนื้อหาที่มีความเหมาะสม ในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.181$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำ เนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบาย เรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ ($PNI_{Modified} = 0.137$)

ตารางที่ 4.16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของ
 ภูมิธรรม

การปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาครูของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องกา รจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิธรรม								
1. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มี ความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟัง ได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.61	0.79	มาก	4.30	0.72	มาก	0.191	4
2. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มี ความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำ เรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไป ในทางเสื่อมเสีย	3.61	0.82	มาก	4.38	0.63	มาก	0.213	1
3. โรงเรียนมอบหมาย ผู้รับผิดชอบ ตามที่กำหนดใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.72	0.92	มาก	4.34	0.65	มาก	0.166	7
4. โรงเรียนเชิญวิทยากรที่ น่าเชื่อถือ ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟัง ได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.65	0.86	มาก	4.40	0.60	มาก	0.205	2

การปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาครูของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนเชิงวิทยากรที่ นำเชื่อถือ ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำใน เรื่องเหลวไหล และไม่ชักจูง ไปในทางเสื่อมเสีย	3.67	0.80	มาก	4.41	0.60	มาก	0.201	3
6. โรงเรียนจัดสรร งบประมาณตามที่กำหนด ใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.69	0.87	มาก	4.35	0.68	มาก	0.178	6
7. โรงเรียนอนุมัติและใช้ งบประมาณตามที่กำหนด ใน การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.80	0.77	มาก	4.37	0.69	มาก	0.150	9
8. โรงเรียนจัดสถานที่ที่ เหมาะสม ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้ เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.62	0.88	มาก	4.30	0.73	มาก	0.187	5
9. โรงเรียนจัดทำสื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสม ในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม	3.67	0.87	มาก	4.28	0.65	มาก	0.166	7
รวม	3.67	0.84	มาก	4.33	0.66	มาก	0.179	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของ ภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนอนุมิตีและใช้งบประมาณตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ โรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิ ธรรม($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.92) ส่วนข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความ เหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้ ไม่เปื้อน ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.79) และโรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.82)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มี ระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่นำเชื่อถือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่นำเชื่อถือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เปื้อน ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือโรงเรียนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.65)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู ของภูมิธรรม พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความ เหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทาง เสื่อมเสีย ($PNI_{Modified} = 0.213$) รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่นำเชื่อถือในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เปื้อน ไม่ ฉุนเฉียว ($PNI_{Modified} = 0.205$) ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนอนุมิตีและ ใช้งบประมาณตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ($PNI_{Modified} = 0.150$)

ตารางที่ 4.17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 วิทยาลัยมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของ
 ภูมิฐาน

การปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาครูของภูมิฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิฐาน								
1. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่ มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตน สมควรแก่ฐานะ	3.78	0.88	มาก	4.34	0.60	มาก	0.148	8
2. โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่ มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำ ให้เกิดความรู้สึกละสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยาก เข้าไปปรึกษา	3.78	0.76	มาก	4.34	0.63	มาก	0.148	8
3. โรงเรียนมอบหมาย ผู้รับผิดชอบตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน	3.67	0.85	มาก	4.30	0.76	มาก	0.171	6
4. โรงเรียนเชิญวิทยากรที่ เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา บุคลิกภาพ ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ ประพฤติตนสมควรแก่ ฐานะ	3.69	0.86	มาก	4.36	0.67	มาก	0.181	5

การปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาครูของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนเชจูวิทยากร ที่เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาบุคลากร ในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้า พบแล้วทำให้เก60 ความรู้สึก สบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยาก เข้าไปปรึกษา9	3.77	0.77	มาก	4.41	0.60	มาก	0.169	7
6. โรงเรียนจัดสรร งบประมาณ ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ฐาน	3.60	0.76	มาก	4.44	0.56	มาก	0.233	1
7. โรงเรียนอนุมัติและใช้ งบประมาณ ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ฐาน	3.64	0.77	มาก	4.38	0.59	มาก	0.203	2
8. โรงเรียนจัดสถานที่ที่ เหมาะสม ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ฐาน	3.58	0.87	มาก	4.30	0.66	มาก	0.201	3
9. โรงเรียนจัดทำสื่อการ เรียนรู้ ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการ พัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิ ฐาน	3.61	0.87	มาก	4.32	0.69	มาก	0.196	4
รวม	3.68	0.73	มาก	4.35	0.57	มาก	0.183	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของ ภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.88) และโรงเรียน จัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิด ความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรภาพ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสม ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาคอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มี ระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาคูบุคลากรภาพ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึก สบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึง ประสงค์ต่ำสุด คือโรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.76)

จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นตามรายข้อด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู ของภูมิภาค พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณในการ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ($PNI_{Modified} = 0.233$) รองลงมาคือ โรงเรียน อนุมัติและใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ($PNI_{Modified} = 0.203$) ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมใน การฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ และ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความ เหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($PNI_{Modified} = 0.148$)ซึ่งมีลำดับความจำเป็นเท่ากัน

ตารางที่ 4.18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวม

การประเมินผล การพัฒนาครูใน ภาพรวม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. การประเมินผล การพัฒนาครูของ ภูมิรัฐ	3.67	0.86	มาก	4.39	0.59	มาก	0.196	1
2. การประเมินผล การพัฒนาครูของ ภูมิธรรม	3.69	0.84	มาก	4.32	0.60	มาก	0.172	3
3. การประเมินผล การพัฒนาครูของ ภูมิฐาน	3.65	0.87	มาก	4.28	0.66	มาก	0.173	2
รวม	3.67	0.83	มาก	4.33	0.62	มาก	0.174	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าสภาพปัจจุบันของด้านการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.84) รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.86) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.66)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ ($PNI_{Modified} = 0.196$) รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน ($PNI_{Modified} = 0.173$) ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม ($PNI_{Modified} = 0.172$)

ตารางที่ 4.19 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ

การประเมินผล การพัฒนาครู ของภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ความต้องการ การจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. เก็บข้อมูล	3.73	0.80	มาก	4.42	0.61	มาก	0.185	3
2. วิเคราะห์ ข้อมูล	3.63	0.91	มาก	4.36	0.68	มาก	0.199	2
3. รายงานผล ข้อมูล	3.62	0.89	มาก	4.38	0.64	มาก	0.209	1
รวม	3.67	0.86	มาก	4.39	0.59	มาก	0.196	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.91) การรายงานผลข้อมูล ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.89)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ การรายงานผลข้อมูล ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.68)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.191$) รองลงมาคือ การเก็บข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.154$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การรายงานผลข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.147$)

ตารางที่ 4.20 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม

การประเมินผล การพัฒนาครู ของภูมิธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ความต้องการ การจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. เก็บข้อมูล	3.73	0.86	มาก	4.34	0.66	มาก	0.154	2
2. วิเคราะห์ ข้อมูล	3.63	0.92	มาก	4.33	0.64	มาก	0.191	1
3. รายงานผล ข้อมูล	3.73	0.84	มาก	4.28	0.73	มาก	0.147	3
รวม	3.69	0.84	มาก	4.3	0.60	มาก	0.172	2

จากตารางที่ 4.20 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.86) และการรายงานผลข้อมูล ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.84) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การรายงานผลข้อมูล ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.73)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.191$) รองลงมาคือ การเก็บข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.154$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การรายงานผลข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.147$)

ตารางที่ 4.21 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน

การประเมินผล การพัฒนาครู ของ ภูมิฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ความ ต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. เก็บข้อมูล	3.67	0.94	มาก	4.24	0.71	มาก	0.155	3
2. วิเคราะห์ ข้อมูล	3.66	0.89	มาก	4.31	0.68	มาก	0.178	2
3. รายงานผล ข้อมูล	3.60	0.94	มาก	4.32	0.69	มาก	0.200	1
รวม	3.65	0.87	มาก	4.2	0.66	มาก	0.173	8

จากตารางที่ 4.21 พบว่าสภาพปัจจุบันตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = 0.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 3.67$, $S.D. = 0.94$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.66$, $S.D. = 0.89$) และด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การรายงานผลข้อมูล ($\bar{X} = 3.60$, $S.D. = 0.94$)

สภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การรายงานผลข้อมูล ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.69) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ การเก็บข้อมูล ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.71)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิภาค พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การรายงานผลข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.200$) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.178$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การเก็บข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.155$)



ตารางที่ 4.22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการประเมินพัฒนาครูของภูมิรู้

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิรู้								
1. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้มีความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง	3.72	0.77	มาก	4.40	0.64	มาก	0.182	7
2. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้พร้อมรับ การฝึกอบรม และ ปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.73	0.82	มาก	4.43	0.60	มาก	0.187	4
3. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้ที่สามารถ ชี้แจงและสามารถ อธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ	3.74	0.82	มาก	4.44	0.60	มาก	0.187	4
4. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดใน การพัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้มีความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง	3.67	0.89	มาก	4.34	0.70	มาก	0.182	6

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิรัฐ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้องการ การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดใน การพัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้พร้อมรับ การฝึกอบรม และ ปรับปรุงตัวอยู่เสมอ	3.64	0.90	มาก	4.38	0.65	มาก	0.203	3
6. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดใน การพัฒนาครู เกี่ยวกับ ความเป็นผู้ที่สามารถ ชี้แจงและสามารถ อธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ	3.59	0.93	มาก	4.35	0.70	มาก	0.211	1
7. โรงเรียนจัดทำ รายงานผลตามตัวชี้วัด ในการพัฒนาครู ด้าน ภูมิรัฐ	3.62	0.89	มาก	4.38	0.64	มาก	0.209	2
รวม	3.67	0.7	มาก	4.3	0.59	มาก	0.194	
		9		9				

จากตารางที่ 4.22 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายชื่อของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.82) และด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ

โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.93)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายชื่อของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.70)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายชื่อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ ($PNI_{Modified} = 0.211$) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิรัฐ ($PNI_{Modified} = 0.209$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.182$)

ตารางที่ 4.23 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการประเมินพัฒนาครูของภูมิธรรม

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิ ธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิธรรม								
1. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับการ การเป็นผู้สามารถให้ คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้ อย่างไม่เบื่อ ไม่ ฉุนเฉียว	3.76	0.86	มาก	4.34	0.66	มาก	0.154	4
2. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับการ การที่สามารถไม่ แนะนำในเรื่อง เหลวไหล ไม่ชักจูงไป ในทางเสื่อมเสีย	3.69	0.85	มาก	4.35	0.60	มาก	0.178	3
3. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดใน การ พัฒนา ครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่ เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	3.65	0.90	มาก	4.31	0.63	มาก	0.180	2

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิ ธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
4. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดใน การพัฒนาคู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่ สามารถไม่แนะนำใน เรื่องเหลวไหล ไม่ชัก จูงไปในทางเสื่อมเสีย	3.61	0.93	มาก	4.34	0.64	มาก	0.202	1
5. โรงเรียนเสนอ รายงานผลตาม ตัวชี้วัดในการพัฒนา ครู ด้านภูมิธรรม	3.73	0.84	มาก	4.28	0.73	มาก	0.147	5
รวม	3.69	0.84	มาก	4.3	0.60	มาก	0.172	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.84) และด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.93)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายชื่อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.66) และโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.73)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายชื่อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ($PNI_{\text{Modified}} = 0.202$) รองลงมาคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ($PNI_{\text{Modified}} = 0.202$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม ($PNI_{\text{Modified}} = 0.147$)

ตารางที่ 4.24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรายข้อด้านการประเมินพัฒนาครูของภูมิฐาน

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ภูมิฐาน								
1. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการพัฒนา ครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ ประพฤติตนสมควรแก่ ฐานะ	3.68	0.94	มาก	4.25	0.69	มาก	0.154	5
2. โรงเรียนเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการพัฒนา ครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ เข้าพบแล้วทำให้เกิด ความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยาก เข้าไปปรึกษา	3.66	0.94	มาก	4.23	0.73	มาก	0.155	4
3. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับความ เป็นผู้ที่ประพฤติน สมควรแก่ฐานะ	3.65	0.90	มาก	4.28	0.70	มาก	0.172	3
4. โรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการ พัฒนาครู เกี่ยวกับความ เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้ เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยาก เข้าไปปรึกษา	3.66	0.87	มาก	4.33	0.66	มาก	0.183	2

การประเมินผลการ พัฒนาครูของภูมิภาค	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modifie} d	ความต้อง การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
5. โรงเรียนจัดทำการ เสนอรายงานผลตาม ตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิภาค	3.60	0.94	มาก	4.32	0.69	มาก	0.2	1
รวม	3.65	0.87	มาก	4.28	0.66	มาก	0.173	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าสภาพปัจจุบันตามรายข้อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่ระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครูเกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.94) รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.94) และโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.87) และด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำการเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิภาค ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.94)

สภาพที่พึงประสงค์ตามรายข้อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิภาคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำการเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิภาค ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.69) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.73)

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามรายข้อด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของ ภูมิภาค พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดทำสารสนเทศรายงานผล ตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิภาค ($PNI_{Modified} = 0.2$) รองลงมาคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูล ตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกรบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ($PNI_{Modified} = 0.183$) ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ ($PNI_{Modified} = 0.154$)

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในภาพรวมรายด้านและตามองค์ประกอบของรายด้าน

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวม

- 1) ด้านการวางแผนการพัฒนาครู
- 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู
- 3) ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของรายด้าน

ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) ผู้รับผิดชอบ 4) สถานที่ 5) ระยะเวลา 6) วิทยากร 7) งบประมาณ 8) สื่อการเรียนรู้ 9) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) เนื้อหา 2) ผู้รับผิดชอบ 3) วิทยากร 4) งบประมาณ 5) สถานที่ 6) สื่อการเรียนรู้

ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การเก็บข้อมูล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การรายงานผลข้อมูล

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวม

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครู		ภูมิภาค	ภูมิภาค	ภูมิภาค
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน		ภูมิภาค	ภูมิภาค	ภูมิภาค
การวางแผนการพัฒนาครู	3	3	2	1
การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู	2	3	2	1
การประเมินผลการพัฒนาครู	1	1	3	2

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการวางแผนการพัฒนาคู

การวางแผนการพัฒนาคู	ภูมิรัฐ	ภูมิธรรม	ภูมิฐาน
1 วัตถุประสงค์	8	6	7
2 เนื้อหา	7	5	1
3 ผู้รับผิดชอบ	9	4	8
4 สถานที่	4	8	5
5 ระยะเวลา	3	3	6
6 วิทยากร	6	7	4
7 งบประมาณ	5	2	2
8 สื่อการเรียนรู้	1	1	3
9 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	2	9	9

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู

การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู	ภูมิรัฐ	ภูมิธรรม	ภูมิฐาน
1 เนื้อหา	2	1	2
2 ผู้รับผิดชอบ	6	4	4
3 วิทยากร	3	2	1
4 งบประมาณ	1	6	6
5 สถานที่	4	3	3
6 สื่อการเรียนรู้	5	5	5

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบของการประเมินผลการพัฒนาคู

การประเมินผลการพัฒนาคู	ภูมิรัฐ	ภูมิธรรม	ภูมิฐาน
1 การเก็บข้อมูล	2	1	2
2 การวิเคราะห์ข้อมูล	6	4	4
3 การรายงานผลข้อมูล	3	2	1

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ โรงเรียนจำนวน 66 โรงเรียน จาก 81 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลคือครูจำนวน 330 คน จาก 4,376 คน รวมทั้งสิ้น 396 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 250 คน คิดเป็น 72.84% การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 257 คน คิดเป็น 64.9% ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียน 1-5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็น 38.9% ในบทนี้ได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.1.1.1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม

1) สภาพปัจจุบันของการความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.1.1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน

1) สภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรัฐ รองลงมาคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิธรรมและภูมิฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการวาง

แผนการพัฒนาครู รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูและด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิฐาน รองลงมาคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิธรรม และด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้ สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาครูและด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

5.1.1.3 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของรายด้าน

1) การวางแผนการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันของการวางแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรู้ รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน ส่วนด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของการวางแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม และด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรู้

1.1) การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรู้

สภาพปัจจุบันของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ

สภาพที่พึงประสงค์ของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง และโรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรู้ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนด

วัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ และโรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.2) การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม

สภาพปัจจุบันของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่นุณฉิว รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่นุณฉิว และโรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำ เรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

1.3) การวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน

สภาพปัจจุบันของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ชวนให้อยากเข้าไปศึกษา เป็นที่พึงทางใจและปลอดภัย ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ

สภาพที่พึงประสงค์ของการวางแผนการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่มีภูมิ

ฐาน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน

2) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐและภูมิธรรม ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม และด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐ

2.1) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐ

สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ รองลงมาคือ โรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ และโรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถในการจัดฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ และโรงเรียนอนุมัติและใช้งบประมาณตามแผนที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิรัฐ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสม ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถในการจัดฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ

2.2) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรม

สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนอนุมัติและใช้งบประมาณตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม รองลงมาคือ โรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม

ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว และโรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่น่าเชื่อถือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่น่าเชื่อถือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม

2.3) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิฐาน

สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ และโรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนมอบหมายผู้รับผิดชอบตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน และโรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาครู ให้เป็นผู้มีภูมิฐาน ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน

3) การประเมินผลการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ และด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม และด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน

3.1) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ

สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง

3.2) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่นุเนียว รองลงมาคือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด

ในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว และโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ซึ่งมีระดับสภาพที่พึงประสงค์เท่ากัน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม

3.3) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ รองลงมาคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา และโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำการเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิฐาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำการเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิฐาน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา

5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.1.2.1 ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิฐาน รองลงมาคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิธรรม ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้

5.1.2.2 ความต้องการจำเป็นรายด้าน

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการ

ประเมินผลการพัฒนาครู รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาครู โดยมีรายละเอียดทั้ง 3 ด้านตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1) การประเมินผลการพัฒนาครู

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม

1.1) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐ

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิรัฐ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง

1.2) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐาน

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิฐานตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดทำการเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิฐาน รองลงมาคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ

1.3) การประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรม

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิธรรมตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รองลงมาคือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู เกี่ยวกับการเป็นผู้สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนเสนอรายงานผลตามตัวชี้วัดในการพัฒนาครู ด้านภูมิธรรม

2) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคู พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค

2.1) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการประเมินผลการพัฒนาคูของภูมิภาคตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค รองลงมาคือ โรงเรียนอนุมัติและใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมความแก่ฐานะ และโรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่เข้าพบแล้วทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน

2.2) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการประเมินผลการพัฒนาคูของภูมิภาคตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรที่น่าเชื่อถือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่นุญเฉียว ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนอนุมัติและใช้งบประมาณตามที่กำหนด ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค

2.3) การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาค

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูของภูมิภาคตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ และโรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถในการจัดฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ชับซ้อนให้เข้าใจ ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำเนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีความรู้และภูมิภาคอย่างแท้จริง ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค และโรงเรียนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิภาค ซึ่งมีค่าเท่ากัน

3) การวางแผนการพัฒนาคู

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการวางแผนการพัฒนาคู พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้

3.1) การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐาน

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิฐานตามรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดเนื้อหาชัดเจนในการฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะ

3.2) การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรม

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมตามรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิธรรม รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดวิทยากรที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน อดทนฟังได้อย่างไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

3.3) การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของด้านการวางแผนการพัฒนาคูของภูมิรู้ตามรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรู้ รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีความเหมาะสม ในด้านการพัฒนาคูให้เป็นผู้พร้อมรับการฝึกอบรมและปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนาคู ให้เป็นผู้มีภูมิรู้

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.2.1.1 สภาพปัจจุบัน

1) สภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้ แสดงถึงผู้บริหารได้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถ ภูมิปัญญาของครู มีประสบการณ์การสอนที่ดี โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีเกณฑ์การคัดเลือกครู โดยเน้นวุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน และความรู้ความสามารถของครู โดยคัดเลือกครูที่จบตรงสายมาสอนในรายวิชาที่เป็นวิชาชีพ เช่นผู้ที่จบการบัญชีก็มาเป็นครูสอนวิชาบัญชี ผู้ที่จบบริหารธุรกิจก็มาเป็นครูสอนวิชาในสายบริหารธุรกิจ ผู้ที่จบคอมพิวเตอร์ก็เป็นครูสอนวิชาคอมพิวเตอร์ ฯลฯ จึงทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสอน สามารถอธิบาย ชี้แจงเนื้อหาวิชาได้อย่างแม่นยำ ชัดเจน

2) สภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านภูมิธรรมและภูมิฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันซึ่งต่ำกว่าภูมิรู้ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีปัญหาการขาดแคลนครู ครูมีอัตราการเข้าออกบ่อยครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก สุมาลย์กุล (2553) ที่กล่าวว่า ครูเอกชนไม่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การขาดสวัสดิการ โรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งไม่มีเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่แน่นอน ทำให้ครูเอกชนมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง บางส่วนลาออกจากเอกชนไปสู่รัฐบาล จึงทำให้เกณฑ์การรับสมัครครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความยืดหยุ่นให้กับผู้ที่อยากเป็นครู แต่ไม่มีวุฒิครู สามารถเข้ามาเป็นครูได้ อย่างที่กล่าวไปเบื้องต้น ผู้ที่จบศาสตร์ไหนก็สามารถเป็นครูสอนวิชานั้นได้เลย โดยที่ยังไม่จำเป็นต้องมีวุฒิครูหรือใบประกอบวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านภูมิธรรมและภูมิฐาน มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำกว่าด้านภูมิรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคชุตตา พันอินทร์ (2555) ที่กล่าวว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเน้นการบริหารจัดการคนเก่งเข้ามาทำงาน ซึ่งปัจจุบันพบว่า ครูที่เก่งพึงพอใจกับแนวทางการธำรงรักษาคนเก่ง ทำให้มีครูที่มีภูมิรู้อยู่ในระดับสภาพปัจจุบันสูงสุด

5.2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์

1) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านภูมิฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันปัญหาสังคมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เด็กนักเรียนอาชีวศึกษาขาดคุณภาพ ขาดสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม นำมาซึ่งปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งการทะเลาะวิวาท นักเรียนตีกัน การ

แต่งกายที่ไม่เหมาะสม ฯลฯ ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของนักเรียน ก็คือครู ครูได้รับการยกย่องว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ดังนั้นครูจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่เด็กนักเรียน ประเด็นนี้ถือว่าสำคัญมากและไม่ควรละเลยเป็นอย่างยิ่ง อาจทำให้ด้านภูมิฐานของครูนั้นเป็นสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงมีความคาดหวังกับการประพฤติตนของครูว่าต้องมีความเหมาะสม ควรแก่ฐานะความเป็นครู

2) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูด้านภูมิรู้ ทั้งนี้เพราะว่า ในปัจจุบันครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีภูมิรู้เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอน รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ จึงทำให้ไม่มีปัญหาในเรื่องภูมิรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านสภาพปัจจุบันของความเป็นกัลยาณมิตรของครู ซึ่งภูมิรู้มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุด

5.2.2 การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

5.2.2.1 สภาพปัจจุบัน

1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาคู เพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการกำหนดโครงการจัดฝึกอบรมการพัฒนาคูอยู่เสมอ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาของโครงการฝึกอบรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาคูของภูมิรู้ ซึ่งมีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาคูของภูมิธรรมและภูมิฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน จึงมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้ การจัดการความรู้ เน้นการพัฒนาคูในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม คือให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักเรียน

2) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาคู โดยเฉพาะการประเมินผลการพัฒนาคูของภูมิฐาน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความหยาบคล้อยในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดในด้านการประพฤติตนของครู ผู้ประเมินไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2532) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีปัญหาและอุปสรรคในขั้นการประเมินผล เนื่องจากขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินแผนงาน

5.2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์

1) สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาครูและด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีระดับสภาพที่พึงประสงค์เท่ากัน ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การเลือกสรร หรือวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาครูต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความมีเหตุผลและเชื่อถือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตยา สิทธิโสภณสกุล (2554) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมหลังมีการประเมินผลการพัฒนาครู คือ ครูจะมีการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและกระแสสังคมต่างๆ ทั้งยังต้องพัฒนาตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนของตนมีความรู้ทัดเทียมคนอื่น และมีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อที่จะเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ สามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการยกระดับคุณภาพและวิชาชีพครูให้ดียิ่งขึ้นไป

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาครู และด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา ผู้รับผิดชอบ สถานที่ ระยะเวลา วิทยากร งบประมาณ สื่อการเรียนรู้ และตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างเป็นระบบอยู่แล้วจึงไม่มีปัญหาในด้านการวางแผน รวมถึงมีการจัดทำเนื้อหา จัดหาผู้รับผิดชอบ วิทยากร จัดสรรงบประมาณ ฯลฯ อย่างชัดเจน ดังนั้นในด้านการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูนั้นไม่ได้เป็นปัญหาลำดับต้นๆ จึงเป็นสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด

5.2.3 ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.2.3.1 ความต้องการจำเป็นสูงสุด

ลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนโดยภาพรวม ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ในด้านการประเมินผลการพัฒนาครูนั้น ภูมิรัฐมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือภูมิฐานและภูมิธรรมตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีปัญหาในเรื่องการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาครูอยู่ ทั้งที่ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างมาก สำคัญทั้งต่อตัวครูเอง สำคัญต่อผู้บริหาร และสำคัญต่อโรงเรียน กล่าวคือ ความสำคัญต่อครูนั้น ครูย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้

ครูทราบ ก็จะได้รับรู้ว่าตนปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล ครูก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรคงไว้ และส่วนใดที่ควรปรับปรุง ครูที่มีผลปฏิบัติงานอยู่แล้ว จะต้องมีผลปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ความสำคัญต่อผู้บริหารคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทำให้รู้ว่า ครูมีคุณค่าต่องานมากน้อยเพียงใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไร ความสำคัญต่อโรงเรียนคือ ผลการปฏิบัติงานของครูย่อมส่งผลถึงนักเรียนและนำมาซึ่งผลสำเร็จของโรงเรียนเช่นกัน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้รู้ว่า ครูมีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อให้ผู้บริหารจะได้หาทางปรับปรุงและจัดสรรครูให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการประเมินผลการพัฒนาครูมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาดังที่กล่าวมา ดังนั้นการประเมินผลการพัฒนาครูจึงมีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด โดยเฉพาะการประเมินผลการพัฒนาครูของภูมิรัฐถือว่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

5.2.3.1 ความต้องการจำเป็นต่ำสุด

การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ในด้านการวางแผนการพัฒนาครูนั้น ภูมิรัฐมีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการวางแผนการพัฒนาครู ในส่วนของการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา ผู้รับผิดชอบ ฯลฯ ในเรื่องของการให้ครูเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง โดยที่ครูก็พร้อมรับการฝึกอบรมและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ในการวางแผนการพัฒนาครูนี้ยังรวมไปถึงการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม โดยให้ครูเป็นผู้ที่สามารถชี้แจงและสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ด้านการวางแผนการพัฒนาครูเรื่องภูมิรัฐ จัดว่ามีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมี 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาด้านบุคลิกภาพของครู การประพฤติตนของครู เพื่อครูจะได้มีความเป็นกัลยาณมิตรด้านภูมิฐานมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูด้านภูมิฐาน

2) สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู
 คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการฝึกอบรมการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พร้อมทั้งการกำกับ
 ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดและการวิเคราะห์
 ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็น
 กัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด
 คือ การประเมินผลการพัฒนาครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกครูเข้าสู่โรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของความเป็นกัลยาณมิตร
 ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านภูมิฐาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นใน
 การพัฒนาสูงสุด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารบุคคลให้กับผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2) การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็น
 กัลยาณมิตรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น
 ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านการ
 ประเมินผลการพัฒนาครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์
 ในการออกแบบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ
 ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2556). **ปรัชญาการอาชีวศึกษา**. ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ขวัญชัย พานิชการ . (2554) **การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา จันทร์เจริญ .(2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2520). **ลักษณะของครูที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: ศึกษานิตเทศก์. กรมฝึกหัดครู.
- จิตยา สิทธิโสภาสกุล. (2554). **การวิเคราะห์การยอมรับและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูหลังการประเมินความผู้ครูของกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). **สร้างคนสร้างองค์การ : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
- ทนุพันธ์ หิริญเรือง. (2547). **การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตราชการที่15**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุขฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). **การประเมินคุณลักษณะครูมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา7**. วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์.(2531).**ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การ**.สงขลา :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา** กรุงเทพมหานคร อนงค์ศิลป์
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2527). **จักรวาลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. 2541. **ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกศลทอง.

- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2553). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2528). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิณเนส.
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2536). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภักชуда พันอินทร์. (2555). **แนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. (2543). **การพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วัชรภรณ์ เชื้อนวัง. (2549). **สภาพ ปัจจัยและการส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบกัลยาณมิตรนิเทศ: พหุกรณีศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรื่องวิทย์ ปอสูงเนิน. (2549). **การติดตามการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ในโครงการต้นแบบผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). **สำนักงาน. รายงานการวิจัยประเมินผล การมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน**. กรุงเทพมหานคร. ภาพพิมพ์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **สำนักงาน. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**.
- วีรภัทร ภัทรกุล. (2549). **การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2551). **รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลำลี รักสุทธิ. (2544). **ทางก้าวสู่ครูมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษาการพิมพ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร.
- สุวิทย์ มูลคำ, อรทัย มูลคำ. (2543). **เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พรินท์.
- สุปราณี จิราณรงค์. (2556). **ครูประจำชั้นมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2522). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2522). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2527). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมล. (2524). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา. (2557). **นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : โอ เอช พรินติ้ง เฮ้าส์.

ภาษาอังกฤษ

- Attwood, M & Dimmock, S. (1989). *Personnel Management*. London : Macmillan.
- Cascio, F.W. (1993). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York : McGraw-Hill.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1993). *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill.
- Good, Carter. (1973). *Dictionary of Education*. Education. Edited by Carter V. Good. New York : McGraw-Hill book Company, Inc.
- Sen, Amartya. (1999). *A decade of human development*. Journal of human Development Vol.1(1). New York: Carfax Publishing.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY





ชุดที่

แบบสอบถาม
เรื่อง การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร

ช

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และเพื่อพัฒนาครูให้ มีความเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น

2. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดย ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครู ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็น ภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนั้น การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีจำนวน 9 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตร ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เรื่อง การวางแผนการพัฒนาครู การพัฒนาครูตามแผน การประเมินผลการ พัฒนาครู ประกอบด้วย ด้านภูมิรู้ ด้านภูมิธรรม ด้านภูมิฐาน ซึ่งเป็นแบบ Rating Scale โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามของแต่ละตอนที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน ใส่ลงในซองที่แนบมาพร้อมนี้ โดยใส่ซองเดียวกันทั้งหมดและส่งคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2558 จัก ขอบพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางเชษฐธิตา กิตติสิริเวทย์

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-39

40-49

50-59

ตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป

3) วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21 ปี ขึ้นไป

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุล

อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ

ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

นายฐาปณัฐ อุดมศรี

นักวิชาการด้านวิจัยการศึกษา





รายชื่อโรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน
1	วิทยาลัยอาชีวศึกษามีนบุรีบริหารธุรกิจ
2	วิทยาลัยเทคโนโลยีปทีบพลีผล
3	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพณิชยการ
4	พระนครพณิชยการ
5	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมล ศรียาน
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสนบริหารธุรกิจ
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยบริหารธุรกิจ
8	วิบูลย์บริหารธุรกิจ รามอินทรา
9	วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
10	วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงเทพ
11	วิทยาลัยเทคโนโลยีสหพาณิชย์บริหารธุรกิจ
12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอเชีย
13	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม (สยามเทค)
14	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราชดำเนิน
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิบูลย์บริหารธุรกิจ
16	วิทยาลัยเทคโนโลยีวีรสุนทรบริหารธุรกิจ
17	สารสาสน์โปลีเทคนิค
18	วิทยาลัยเทคโนโลยีพระรามหก
19	วิทยาลัยเทคโนโลยีกิตติบริหารธุรกิจ
20	สารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์
21	อัสสัมชัญพาณิชยการ
22	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ
23	วราธิปบริหารธุรกิจ
24	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์
25	วิทยาลัยเทคโนโลยีวังเด็กพัฒนาบริหารธุรกิจ
26	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์ฯ
27	วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน

ลำดับ	โรงเรียน
28	วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์
29	วิทยาลัยเทคโนโลยีบุษย์รัตน์บริหารธุรกิจ
30	พัฒนวิชาการภาษานุสรณ์บางแค
31	วิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์
32	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ (SBAC)
33	วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ
34	วิทยาลัยเทคโนโลยีปิ่นมณฑล
35	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวันดี
36	วิทยาลัยเทคโนโลยีเซนต์เทเรซาบริหารธุรกิจ
37	วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการตั้งตรงจิตร
38	วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการสามเสน
39	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอาชีวศิลป์
40	วิทยาลัยเทคโนโลยีบางกะปิ
41	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวัฒนาบริหารธุรกิจ
42	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกวิทย์บริหารธุรกิจ
43	วิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนวิชาการ
44	วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพธุรกิจ
45	วิทยาลัยเทคโนโลยีสายประสิทธิ์บริหารธุรกิจ
46	วิทยาลัยเทคโนโลยีวัฒนาบริหารธุรกิจ
47	วิทยาลัยเทคโนโลยีมิตรพลบริหารธุรกิจ
48	วิทยาลัยเทคโนโลยีจรัสสินทวงศ์
49	เทคนิคพัฒนการธนบุรี
50	วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู
51	วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการเพชรเกษม
52	พัฒนการสยาม
53	เทคนิคพัฒนการจ่านงค์
54	เทคนิคกรุงเทพพาณิชการ
55	วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างฝีมือปัญญาวิทยา
56	เซนต์จอห์นโปสทีลินิก

ลำดับ	โรงเรียน
57	วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยวิจิตรศิลป์
58	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ
59	วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก
60	วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการเจ้าพระยา
61	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
62	วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณาบริหารธุรกิจ
63	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนามบริหารธุรกิจ
64	วิทยาลัยเทคโนโลยีมีนบุรีโปลีเทคนิค
65	วิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ
66	วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรีบริหารธุรกิจ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางเชษฐัฐิศา กิตติสิริเวชย์ เกิดเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2522 ที่เขตธนบุรี จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมต้นจาก โรงเรียนศึกษานารี ปีการศึกษา 2537 สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจาก โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษาบัญชีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสยาม และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2555

ปัจจุบันประกอบอาชีพ ครู ตำแหน่ง ผู้ประกอบการของสถาบันสอนภาษา Smart English สาขาอินทรพิทักษ์ 3 จังหวัดกรุงเทพมหานคร

