



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะ เสนอบทสรุปโดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมนั้นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 84 คน และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 432 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 516 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบ (Check - list) และแบบประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แยกเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านบุคลิกภาพ ซึ่งจะศึกษาในลักษณะของปัญหาและระบับของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง ไปด้วยตนเองส่วนหนึ่ง จากการส่งแบบสอบถามไป 611 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 516 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.45
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มผู้บริหาร เป็นชายมากกว่าหญิง และจากกลุ่มครูปฏิบัติการสอน เป็นหญิงมากกว่าชาย และจากประชากรทั้งสองกลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากกว่าชาย
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มากที่สุด และมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี น้อยที่สุด

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด และมีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี น้อยที่สุด
4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุด และ วุฒิปริญญาโทน้อยที่สุด
5. ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 1 - 5 ปี มีมากที่สุด และดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 16 - 20 ปี มีน้อยที่สุด
6. ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มผู้บริหาร เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการมากที่สุด และเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการน้อยที่สุด จากกลุ่มครู ปฏิบัติการสอน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูปฏิบัติการสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด และเป็นครูปฏิบัติการสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 พิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูในลักษณะของปัญหาและระดับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหา
 - 1.1 ด้านความรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูใน ด้านความรู้ เป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่
 - 1.2 ด้านทักษะ

ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าองค์

ประกอบที่เกี่ยวกับการทำงานของครู ด้านทักษะ เป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย เป็นส่วนใหญ่

1.3 ด้านทัศนคติ

ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการทำงานของครูด้านทัศนคติ เป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย เป็นส่วนใหญ่

1.4 ด้านบุคลิกภาพ

ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการทำงานของครู ด้านบุคลิกภาพ เป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย เป็นส่วนใหญ่

2. ระเบียบการจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู

2.1 ด้านความรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านการรู้ อยู่ในระดับน้อย

2.2 ด้านทักษะ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านทักษะอยู่ในระดับน้อย และครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทักษะอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด

2.3 ด้านทัศนคติ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่าการจกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านทัศนคติอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบ

สอบถามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นโดยส่วนรวมว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่านักศนคคอยู่ในระดับน้อย

2.4 ค่านบุคลิกภาพ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก แต่ครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูค่านบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย สรุปได้ว่าโดยส่วนรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่านบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ เช่นเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูในลักษณะของปัญหาและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูนั้น ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมดังที่ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหาต่อครู และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านความรู้

ก. องค์ประกอบที่เป็นปัญหาต่อครู

ข้อที่ผู้บริหาร เห็นตรงกันมากที่สุดว่าครูมีปัญหาหรือขาด

ความรู้ความเข้าใจ คือ ความรู้ในหลักการวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งครูปฏิบัติการสอนเองก็มีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องนี้มากที่สุด อันค้นร่องลงไปได้แก่ วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่วิธีบรรยายหลักการ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 และพ.ศ. 2524 สารสำคัญของนโยบายการศึกษาของชาติ ส่วนข้อที่ผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ครูมีปัญหาน้อยที่สุดคือ ความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชาที่ทำการสอน และวิธีการเลือกโปรแกรมการเรียนสำหรับนักเรียน ส่วนครูปฏิบัติการสอนเห็นว่า วิชาพื้นฐานทางการศึกษา เช่น จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญาการศึกษา และหลักในการวัดผลประเมินผลการเรียน มีปัญหาน้อยที่สุด

จากผลการวิจัยที่พบว่า การที่ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า หลักในการวิเคราะห์ข้อสอบเป็นปัญหาต่อครูมาก เนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจนั้นเป็นข้อที่น่าสังเกตว่า เป็นความคิดเห็นที่ตรงกับข้อค้นพบของผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยม และการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม เช่น พิสิฐ คงเมือง¹ ทองขาว โศทรโยธา² ที่พบว่าสิ่งที่โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติหรือปฏิบัติได้น้อยมากคือ การนำผลการสอบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ทำให้การเรียนของนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งขัดแย้งต่อคุณสมบัติของการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง ภิญญา สาคร³ ได้ให้

¹ พิสิฐ คงเมือง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 196.

² ทองขาว โศทรโยธา, เรื่องเดียวกัน, หน้า 160.

³ ภิญญา สาคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 244

ความเห็นว่าคุณครูที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ในเรื่องการนำผลการสอบของนักเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบทิศทางของการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการสอนให้ตรงทิศทางทันสมัย มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและยิ่ง ๆ ขึ้นไป อย่างไรก็ตามข้อที่ครูมีปัญหาน้อยที่สุดคือ ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนการเลือกโปรแกรมการเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการ เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ เพราะครูที่จะต้องมีความรู้แม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ตนทำการสอน และสามารถแนะแนวทางในการศึกษาแก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยการมีความรู้และเข้าใจในเรื่องของโปรแกรมการเรียนตามแนวของหลักสูตรใหม่ สรุปโดยส่วนรวมแล้วทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย

ข. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านความรู้

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร เห็นตรงกันในเกือบทุกข้อว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านความรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องการใช้แผนการสอน เอกสาร หลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร และคู่มือครู หลักการวัดผล และประเมินผลการเรียน การเลือกโปรแกรมการเรียนของนักเรียน หลักและกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนครูปฏิบัติการสอน มีความเห็นขัดแย้งกับผู้บริหารในทุกข้อโดยเห็นว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในเรื่องหลักการวิเคราะห์ข้อสอบ ความรู้ วิชาพื้นฐานทางการศึกษา เช่น จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การที่ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ส่วนใหญ่นั้น เคยจะเป็นโรงเรียนในโครงการมัธยมแบบประสม ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มุ่งปริมาณในการดำเนิน

งานมาก และมีความพร้อมหลายด้านตามที่ ปริญญา นิรภัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายฉบับพุทธศักราช 2518 ในโรงเรียนมัธยมแบบ ประสม พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีทำให้มีปัญหาในก้าน ความรู้ในการสอนในระดับน้อย¹ และจากผลการวิจัยของ สายจิต วรกานศิริ เรื่อง "ปัญหาครูในโรงเรียนมัธยม แบบประสมพบว่า ครูส่วนมากได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ เนื้อหาหรือวิธีสอนสำหรับวิชาที่สอนรวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลในระบบการเรียน แบบหน่วยกิต ประมาณมีละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.56² ครูส่วนใหญ่ใน โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ จึงไม่ค่อยมีปัญหาในความรู้เหล่านี้ สำหรับผู้ปฏิบัติการสอนที่ มีความคิดเห็นขัดแย้งว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านความรู้ในระดับน้อย นั้นตรงกับข้อค้นพบของ สุกใจ ใสสุก ที่ว่าโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่าน งานวิชาการน้อย มีการนิเทศงานวิชาการน้อย หัวหน้าหมวดไม่มีใครมีการแนะนำช่วยเหลือ หรือแก้ปัญหาทางวิชาการ ไม่มีผลงานทางวิชาการแต่ละปี มีการเชิญบุคลากรมา ให้ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการแก่ครูน้อยมาก³ และ เอนก หิรัญ พบว่า ครู ในโรงเรียน ไม่มีโอกาสไปเยี่ยมดูการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่นเลย⁴ โดย

¹ ปริญญา นิรภัย, "การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายฉบับพุทธศักราช 2518 ในโรงเรียนมัธยมแบบประสม", (ปริญญาการุศาสตร์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520)

² สายจิต วรกานศิริ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 42.

³ สุกใจ ใสสุก, เรื่องเดียวกัน, หน้า 168.

⁴ เอนก หิรัญ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 134.

สรุปแล้วประชากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหาต่อครู และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู คำนึงถึง

ก. องค์ประกอบที่เป็นปัญหาต่อครู

องค์ประกอบค่านักศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน เห็นตรงกันว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการใช้ภาษาในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน ทักษะในการวัดผลแบบอิง เกณฑ์ และอิงกลุ่ม และการให้คะแนนในระบบ เกรด ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะค่านักศึกษาระดับมัธยมศึกษา คือ ครูต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ โดยใช้ภาษาที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้ง่าย และชัดเจน ครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการเรียนการสอนที่แท้จริง และนำผลการทดสอบไปปรับสภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สรุปโดยส่วนรวมแล้วทั้งสองกลุ่มเห็นว่าองค์ประกอบค่านักศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นปัญหาในระดับน้อย

ข. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูค่านักศึกษา

ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในเรื่องของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูค่านักศึกษา โดยผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนออกข้อสอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนการสอน และโดยเฉพาะการทำบันทึกการสอน และโครงการสอน การวัดผลแบบอิง เกณฑ์และอิงกลุ่ม การให้คะแนนในระบบ เกรดอยู่ในระดับมาก ข้อที่ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่านักศึกษาระดับมัธยมศึกษา คือ ทักษะการใช้ภาษาในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน และทักษะการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน จากข้อค้นพบนี้ แสดงว่า

โรงเรียนได้ให้โอกาส ในเรื่องการส่งเสริมทักษะในด้านการสอนในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สุทธิ ประจงศักดิ์ ซึ่งค้นพบว่า สมรรถภาพในการถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาสื่อความหมายเพื่อจูงใจผู้เรียน นำเข้าสู่บทเรียน สรุปบทเรียน และการตั้งคำถามมีความจำเป็นมากที่สุด ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากร นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมนั้น กระดานคำเป็นเครื่องมือสำคัญในการสอน และนักศึกษามีความสามารถและทักษะในการใช้กระดานคำมากกว่าความสามารถและทักษะอื่นใดในการถ่ายทอดความรู้¹ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูให้เกิดทักษะในการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนในระดับน้อย ดังนั้นครูย่อมไม่สนใจในการแสวงหาวิธีการที่จะปรับปรุงงานสอน หรือหาเทคนิควิธีการสอนและอุปกรณ์การสอน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ โรงเรียนจึงควรหาวิธีการส่งเสริมหรือพัฒนาครูให้เกิดทักษะในการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ เพราะ จะเป็นวิธีการจูงใจ กระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียน ขณะเดียวกันก็จะช่วยปลูกฝังก่านิยมให้เห็นคุณค่าของทรัพยากรในท้องถิ่นของตน อีกทั้ง เป็นการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์แก่ทั้งครู และนักเรียนอีกด้วย สรุปโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านทักษะแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าโรงเรียนได้จัดกิจกรรมในระดับมากแล้ว เห็นว่าโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในระดับน้อย

¹ สุทธิ ประจงศักดิ์, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง", (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2521), หน้า 149.

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหาต่อครูและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทัศนคติ

ก. องค์ประกอบที่เป็นปัญหาต่อครู

องค์ประกอบด้านทัศนคติ ผู้บริหารมีความเห็นตรงกันมากที่สุดว่า การกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู - อาจารย์ เป็นปัญหาต่อครูในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนที่เห็นตรงกันมากที่สุดในเรื่องเดียวกันนี้ ส่วนทัศนคติในเรื่องอื่น ๆ นั้น ทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับข้อที่ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนเห็นว่า เป็นปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากสถาบันครู ไม่สามารถช่วยให้ครูปรับตัวและเข้ากับสังคมได้

จากการค้นพบของ วิกรม โกลลสุโกศล ครูฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 2 ถึงร้อยละ 62.49 เห็นว่าโรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด และร้อยละ 10.00 เห็นว่าโรงเรียนไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูเลย¹ ข้อค้นพบดังกล่าวอาจเป็นข้อสังเกตได้ว่า การที่โรงเรียนมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู - อาจารย์ อยู่ในระดับน้อยหรือไม่มีเลยนั้น อาจทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ผู้บริหารอาจเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนี้ตามลำพัง ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลเพียงคนเดียวย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้มาก

¹ วิกรม โกลลสุโกศล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

การมอบหมายให้ช่วยผู้บริหาร หรือ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการ อาจช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจมากกว่า และยังเป็น การเสริมสร้างให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องานบริหารของโรงเรียนอีกด้วย

จึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารและครู เห็นว่า การกำหนดเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู - อาจารย์ทำให้ครูมีทัศนคติที่เป็นปัญหานั้น อาจมีสาเหตุมาจากการที่โรงเรียนไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน หรือไม่มีการกำหนดเกณฑ์นั้นเอง กล่าวโดยสรุปแล้วทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบด้านทัศนคติเป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย

ข. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทัศนคติ

ผู้บริหารมีความเห็นตรงกันมากที่สุดว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทัศนคติต่อการปรับพฤติกรรมของนักเรียนในระดับมาก และรองลงไปคือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทัศนคติต่อการปลุกฝังประชาธิปไตยแก่นักเรียนในโรงเรียน การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์โดยผู้บริหาร การปฏิบัติตามระเบียบวินัยครูอย่างเคร่งครัด และข้อที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันน้อยที่สุดคือ ฐานะความเป็นอยู่ของครูไม่เท่าเทียมกับครูประกอบอาชีพอื่น และความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากสถาบันครูไม่สามารถช่วยให้ครูปรับตัวและเข้ากับสังคมได้

การที่ผู้บริหาร เห็นว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทัศนคติต่อการปรับพฤติกรรมของนักเรียนในระดับมากนั้น เป็นสิ่งที่สมควรได้รับการสนับสนุน เพราะครูที่ดีย่อมต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความเมตตาให้ความอบอุ่น มีความเป็นมิตร และเข้าใจนักเรียน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหรือหาทางแก้ไขปัญหา หรือช่วยปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของนักเรียนด้วย

ความตั้งใจและหวังก็อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ที่มีอาชีพครูอย่างยิ่ง สำหรับข้อที่โรงเรียนจัดกิจกรรมน้อยที่สุด เพื่อพัฒนาครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันครู ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน เรื่องนี้ครูจะต้องไม่เห็นว่าเป็นสถาบันครู เป็นสถาบันที่ด้อยกว่าสถาบันที่ผลิตบุคลากรสำหรับอาชีพอื่น ผู้วิจัยเห็นว่าสถาบันครูควรไต่ปลุกฝังทัศนคติ ค่านิยม ให้ผู้ที่มาจบการศึกษาไปประกอบอาชีพครูได้เห็นความสำคัญของครูในสังคมเท่าเทียมกับบุคคลจากสถาบันอื่น สำหรับโรงเรียนนั้นงานสัมพันธ์ชุมชนจะช่วยให้ครูปรับตัวได้เป็นอย่างดี เมื่อสรุปโดยส่วนรวมแล้วค่านิยมการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาครูค่านิยมทัศนคติทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน เช่นเดียวกับค่านิยม

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหาต่อครูและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูค่านิยมบุคลิกภาพ

ก. องค์ประกอบที่เป็นปัญหาต่อครู

ในค่านิยมบุคลิกภาพผู้บริหาร เห็นตรงกันมากที่สุดว่า การจัดทำอุปกรณ์เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน เป็นปัญหาต่อครูในระดับมาก ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกับฝ่ายครูปฏิบัติการสอนและสำหรับข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด สำหรับทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน ก็คือการส่งโครงการสอน บันทึกการสอน ขอบททดสอบ และผลการสอบ ต่อหมวดวิชาตรงตามกำหนดเวลา บุคลิกภาพที่จำเป็นของครูข้อหนึ่งก็คือ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดทำอุปกรณ์การสอนนับว่าเป็นความสามารถหรือความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนเป็นผู้ที่ใช้เวลาให้กับงานสอนอย่างแท้จริง โรงเรียนควรไต่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีบุคลิกภาพที่สำคัญดังกล่าวอย่างมาก สรุปโดยส่วนรวมแล้วทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนเห็นตรงกันว่า บุคลิกภาพเป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อย

ข. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูค่านิยมบุคลิกภาพส่วนใหญ่ผู้บริหาร

มีความคิดเห็นตรงกันว่า โรงเรียนไค้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในค่านบุคลิกภาพในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูมีลักษณะเป็นผู้ไม่หวั่นไหวความรู้เพิ่มเติม โดยส่งเสริมให้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือการศึกษาต่อ รองลงไปคือส่งเสริมให้ครูมีบุคลิกภาพของความเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเห็นตรงกันว่า โรงเรียนไค้จัดกิจกรรมให้ครูมีลักษณะของผู้ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและอุทิศเวลาในงานสอน ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลิกภาพของครูมากในการให้ครูแจ้งผลการสอบแก่นักเรียนให้ทันตามเวลาที่โรงเรียนกำหนด ควบคู่กับความถูกต้องเรียบร้อย การส่งโครงการสอนขอทดสอบต่อหมวดวิชาตรงตามกำหนด การความรู้จักกับผู้บริหารของนักเรียน เพื่อขอความช่วยเหลือและร่วมมือบุคลิกภาพที่สำคัญรองลงมาก็ได้แก่ การสอนให้ทันตามหลักสูตรแต่ละภาควิชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อ การให้ความร่วมมือกับกลุ่มครูในกิจกรรมของโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้ส่งเสริมให้ครูสามารถรับผิดชอบต่อในการวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนสามารถเป็นผู้ประสานงานในกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีบุคลิกภาพในลักษณะของผู้นำ และบุคลิกภาพของความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากความสามารถในการควบคุมนักเรียนในชั้นเรียนหรือในการทำกิจกรรมนอกชั้นเรียน

สำหรับครู มีความเห็นตรงกันมากที่สุดว่า โรงเรียนไค้ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถสอนให้ทันตามหลักสูตรในแต่ละภาคเรียน โดยไม่ต้องหาชั่วโมงเพิ่ม และข้อที่ครูเห็นตรงกันว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูหรือส่งเสริมครูน้อยที่สุด ในเรื่องการจัดทำอุปกรณ์เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน และการใช้กิจกรรมการสอนใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน แสดงว่าโรงเรียนเห็นความสำคัญของบุคลิกภาพความสามารถของครูในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครูในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นของ เกรียง เอี่ยมสกุล ที่ว่า สิ่งที่ครูต้อง

ปฏิบัติเพื่อให้เกิดสมรรถภาพทางวิชาการได้แก่ การใช้วิธีสอนที่เหมาะสมแก่นักเรียน
เตรียมและจัดทำอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับวิธีสอน¹ เมื่อสรุปโดยส่วนรวมแล้วในคํานการจั
กิจกรรมเพื่อพัฒนาครูคํานบุคคลิกภาพ ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูโดยเห็นว่า
โรงเรียนได้จัดกิจกรรมในระดับมาก แต่ครูเห็นว่าโรงเรียนจัดกิจกรรมในระดับน้อย

5. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมจากข้อ
ค้นพบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการ
ศึกษา 8 ทั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมว่า โรงเรียนมีปัญหาและ
อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยเกือบทุกข้อ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด
ผู้บริหารเห็นว่า ข้อที่เป็นปัญหาในระดับมากคือ โรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรม
การพัฒนาคู - อาจารย์ แต่ครูเห็นว่า ข้อที่เป็นปัญหาอุปสรรคมากที่สุดคือ โรงเรียน
ไม่ได้สำรวจปัญหาของครู - อาจารย์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ข้อที่เป็นปัญหา
ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ โรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาคู -
อาจารย์ และข้อที่เห็นว่า ค่อนข้างจะเป็นปัญหาคือ ห้องสมุดโรงเรียนขาดแคลนหนังสือ
วารสาร คู่มือทางการศึกษา สำหรับครู - อาจารย์ ข้อค้นพบนี้เป็นสิ่งที่ฝ่ายผู้บริหาร
โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรได้พิจารณาแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะคํานการ
สำรวจปัญหาและความต้องการ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะไม่เกิดผลดีหากไม่ได้มีการ
สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการคํานการจัโปร-
แกรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูให้สนองกับความต้องการนั้น สำหรับการประเมินผล

¹ เกรียง เอี่ยมสกุล, โรงเรียนประถมศึกษาภาคปฏิบัติ (กรุงเทพ-
มหานคร: โรงเรียนการช่างวุฒิสึกษา แผนกการพิมพ์, 2511) หน้า 281.

กิจกรรมการพัฒนาคู่นั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เช่นเดียวกัน เพราะจะให้ผลต่อผู้เข้าร่วมรับการพัฒนา เพื่อจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นอยู่เดิมของบุคลากรและเพื่อให้ระบบโรงเรียนได้หาหนทางและขอบเขตของการพัฒนา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนตามทัศนะของ เมธี บิลันธานนท์¹ เมื่อสรุปโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้นมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

จากผลการวิจัยทั้งในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมัธยมที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าในด้านการบริหารงาน กำลังคนงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ จึงทำให้ครูปฏิบัติการสอนมีปัญหาในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารควรได้ทำการสำรวจปัญหาความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของครู เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู

1.2 ผู้บริหารควรได้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับครูปฏิบัติการสอนในการวางแผน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาตามความต้องการของครูให้เหมาะสม

¹ เมธี บิลันธานนท์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 164.

1.3 ในการจัดส่งครูไปเข้ารับการอบรม ผู้บริหารควรได้พิจารณาให้บุคลากรได้มีโอกาส โดยกระจายไปตามหมวดวิชาต่าง ๆ อย่างทั่วถึงเท่าที่จะเป็นไปได้

1.4 ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูทราบถึงแนวนโยบายในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความถี่ความชอบของครูให้เข้าใจอย่างชัดเจน

1.5 ผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด เกณฑ์การพิจารณาความถี่ความชอบของครู

1.6 ผู้บริหารควรจัดดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรม ในการพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

1.7 ผู้บริหารควรมีการติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อมาให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูมากขึ้น

1.8 ผู้บริหารควรวางวิธีการในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดหาหนังสือวารสาร คู่มือทางการศึกษาสำหรับครู - อาจารย์ ให้เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมสามัญศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรมสามัญศึกษา หรือหน่วยศึกษานิเทศก์ควรผลิตเอกสารการใช้หลักสูตร โครงการสอน ประมวลการสอน และคู่มือครูของทุกวิชาและทุกชั้นในระดับมัธยมศึกษา และจัดให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

2.2 กรมสามัญศึกษา ควรมีโครงการจัดอบรมครูปฏิบัติการสอนในทุกหมวดวิชา เป็นประจำทุกปีเพื่อเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติการสอนได้เข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

2.3 สถาบันผลิตครู เช่น วิทยาลัยครู คณะครุศาสตร์ หรือ คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรได้กำหนดเป้าหมายการผลิตครู ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) เพื่อให้ นักศึกษาวิชาชีพครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา และหลักสูตรใหม่ และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่กับโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาถึงรูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาต่าง ๆ
4. ควรทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ทำหน้าที่อื่นของโรงเรียน เช่น ครู - อาจารย์ฝ่ายสนับสนุนการสอนหรือเจ้าหน้าที่อื่นของโรงเรียน
5. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
6. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในลักษณะของการสำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากร และเสนอรูปแบบหรือการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย