# บทที่ 5

## สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะเรียงลำดับตามขั้นตอนคือ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นโดยทำหน้าที่ผู้บริหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน และกลุ่มอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตทั้ง 5 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายร้อยละ 45 ของอาจารย์ทั้งหมด ได้จำนวน 221 คน ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามและใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยได้มีจำนวน 210 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ใช้ถามกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของคำถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือกให้ตอบ ( Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้คือ พัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความ และตำรา ด้านบริการสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ มีลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า ( Rating Scale)

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ และประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง สร้างเป็นแบบสอบถาม เสร็จแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และนำเอาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข โดยได้รับคำแนำนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3. การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมสาธิตทั้ง 5 แห่ง ด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยของแต่ละแห่งให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ให้ ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิจัยได้ 232 ฉบับ จากที่ส่งไป 243 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.47

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ และข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สรุปผลของการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิงร้อยละ 68.18) และอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ก็เป็นเพศหญิงเช่นเดียวกัน (เพศหญิงร้อยละ 65.24) เมื่อพิจารณารวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จึงมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิงร้อยละ 65.52)

2. อายุ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 42 – 45 ปี (มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.82) อายุระหว่าง 56 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 4.54) ไม่มีผู้บริหารคนใดอายุต่ำกว่า 31 ปี สำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี (มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.71) อายุระหว่าง 56 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 1.43) เมื่อพิจารณารวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 24.59) อายุระหว่าง 56 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 1.72)

3. ระดับการศึกษา ' ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 59.09) ระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็น 13.64) ไม่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 50.48) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 2.38) และไม่มีระดับปริญญาเอก เมื่อพิจารณารวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พบว่า ระดับวุฒิการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุดมี 2 ระดับเท่ากัน คือ ระดับปริญญาโทและปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 48.28 เท่ากัน) ระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 1.29)

4. ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 63.64) ระดับรองศาสตราจารย์น้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 4.54) สำหรับอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 81.43) ระดับรองศาสตราจารย์น้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 1.90) เมื่อพิจารณารวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ (คิดเป็นร้อยละ 76.72) ระดับรองศาสตราจารย์น้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 2.16) ส่วนระดับศาสตราจารย์นั้นไม่มีเลยทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์

5. อายุราชการ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตที่ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการในช่วงระหว่าง 6 – 10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 31.82) และช่วงระหว่าง 21 – 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 4.54) ไม่มีใครที่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี สำหรับอาจารย์มีอายุราชการในช่วงระหว่าง 6 – 10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 25.71) และในช่วงระหว่าง 21 – 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 4.29) เมื่อพิจารณา

รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 26.29) ในช่วงระหว่าง 21 – 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 4.31)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดหน่วงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อแล้วพบว่า มีการปฏิบัติการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T$ = 2.03) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1$ = 2.10) เช่นเดียวกับอาจารย์ ($\bar{X}_2$ = 2.02)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

1.1 จัดให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิ

1.2 กลุ่มอาจารย์ที่สอนในหมวดวิชาเดียวกันได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อเลือกกิจกรรมประกอบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา

ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 18 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

1.3 จัดให้มีการประชุมอาจารย์ในหมวดวิชาเพื่อพิจารณาเนื้อหาที่อาจารย์จะต้องสอนร่วมกัน

1.4 ได้ส่งอาจารย์ไปร่วมประชุมอบรม ประชุมปฏิบัติการหรือสัมมนาที่สถานการศึกษาอื่นเป็นผู้จัด

1.5 รับวารสารทางวิชาการเพื่อให้อาจารย์ได้อ่านคิดตามความเคลื่อนไหวของงานวิชาการใหม่ ๆ

1.6 จัดให้มีการประชุมอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนขึ้นในโรงเรียน

1.7 ส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกรรมการทำงานวิชาการในโครงการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.8 ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำการสอนหรือร่วมสอนในระดับมหาวิทยาลัย

1.9 จัดให้มีการปฐมนิเทศหรือชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับที่อาจารย์จะต้องรับผิดชอบ

1.10 ได้มีการพัฒนาอาจารย์ในด้านการใช้และการสาธิตสื่อการสอนเพื่อประกอบการสอน

1.11 จัดให้มีการอภิปรายหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาการสอนร่วมกัน

1.12 ได้มีการตรวจตราและให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนของแต่ละวิชา

1.13 ได้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายหรืออภิปรายให้ความรู้แก่อาจารย์ในโรงเรียน

1.14 จัดให้มีการนิเทศให้เข้าใจถึงเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ในหมวดวิชาที่อาจารย์รับผิดชอบ

1.15 สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือกเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิในมหาวิทยาลัย

1.16 จัดให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยทั่ว ๆ ไปให้แก่อาจารย์

1.17 จัดให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การสอนจากอาจารย์ผู้มีประสบการณ์สอนมาก่อน

1.18 จัดให้อาจารย์ได้ไปศึกษาและดูการสอนของสถาบันการศึกษาภายนอก

1.19 จัดให้อาจารย์ได้เยี่ยมเยียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกัน

1.20 ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการในสมาคมวิชาชีพครูต่าง ๆ

2. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย เขียนบทความ และตำรา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อพบว่า มีการปฏิบัติการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.09$) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.23$, $\bar{X}_2 = 2.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด 12 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

2.1 สนับสนุนให้มีการผลิตตำราประกอบการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน

2.2 ส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสารประกอบการสอนเป็นรายบุคคลหรือร่วมกันเขียนเป็นคณะในรายวิชาที่สอน

2.3 จัดให้มีหน่วยบริการการศึกษาภายในโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการแก่อาจารย์

2.4 จัดให้มีโครงการให้ความรู้แก่อาจารย์เกี่ยวกับระเบียบการวิจัยแบบต่าง ๆ

2.5 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยและทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล

2.6 ร่วมกับทางมหาวิทยาลัยจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ในโรงเรียน

2.7 ส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการเพื่อพิมพ์หรือส่งไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาชีพครูต่าง ๆ

2.8 สนับสนุนให้อาจารย์ทำโครงการวิจัยทดลองร่วมกันเป็นคณะ

2.9 จัดให้มีการเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ทำสำเร็จแล้วแก่อาจารย์ท่านอื่น ๆ

2.10 จัดให้มีโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในโรงเรียน

2.11 จัดให้มีการออกวารสารทางวิชาการขึ้นภายในโรงเรียนหรือร่วมกับมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ริเริ่มเขียนบทความทางวิชาการ

2.12 จัดพิมพ์ผลงานการวิจัย ค้นคว้า ทดลองของอาจารย์เผยแพร่ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ทราบ

3. การพัฒนาคณาจารย์ด้านบริการสังคม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อพบว่า มีการปฏิบัติการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_T = 2.11$) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ( $\bar{X}_1 = 2.32$, $\bar{X}_2 = 2.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ

3.1 จัดให้อาจารย์บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอศึกษาดูงานหรือทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน

สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 8 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

3.2 จัดให้อาจารย์ไปบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมา

3.3 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมกับทางราชการสร้างแบบเรียนมาตรฐานตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

3.4 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการณ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.5 ส่งอาจารย์ไปให้การอบรมช่วยเหลือการเรียนการสอนแก่สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

3.6 สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

3.7 ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยราชการอื่น ๆ ในการสอนหรือทำโครงการพัฒนาชุมชน

3.8 ส่งอาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานทางราชการหรือสมาคมสังคมสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการบริการชุมชน

3.9 จัดโครงการให้ความรู้ทางสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เพื่อเป็นการบริการแก่สังคม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาคณาจารย์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อพบว่า มีการปฏิบัติการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T$ = 1.98) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยเหมือนกัน ($\bar{X}_1$ = 2.14, $\bar{X}_2$ = 1.96)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด 9 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

4.1 จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานพิธีสำคัญ ๆ ทางศาสนาและตามขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยขึ้นในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย

4.2 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมจัดกิจกรรมและดำเนินการเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรมของไทย

4.3 ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชุมนุมหรือชมรมต่าง ๆ ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย

4.4 ให้มีการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยขึ้นในโรงเรียนโดยมีอาจารย์เข้าร่วม

4.5 ส่งเสริมอาจารย์ที่มีความสนใจหรือรับผิดชอบงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมไปฝึกอบรมหรือศึกษากับสถาบันผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

4.6 จัดให้ความรู้ความเข้าใจแก่อาจารย์ในโรงเรียนเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

4.7 สนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมตลอดจนประเพณีต่าง ๆ ของไทย

4.8 จัดให้อาจารย์ได้ไปศึกษาและเยี่ยมชมศูนย์ศิลปวัฒนธรรมของภาคหรือจังหวัดต่าง ๆ

4.9 จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ทางด้านศิลปวัฒนธรรมของไทยทางสื่อมวลชน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ผลสรุปดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณารายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

1. นโยบายที่กำหนดไว้มิได้นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง
2. การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนทำได้ไม่กว้างขวางและไม่ครอบคลุมอย่างทั่วถึง
3. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนกำหนดไว้ไม่ชัดเจนพอ
4. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่เหมาะสมทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม
5. ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์
6. ไม่มีการจัดสรรเงินงบประมาณในด้านการพัฒนาไว้เป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
7. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมการพัฒนากับอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยมี 10 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

8. อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการเขียนบทความหรือตำรา
9. อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
10. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
11. ขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
12. อาจารย์ไม่ให้ความสนใจกับงานทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้ไม่คิดที่จะพัฒนางานด้านนี้
13. อาจารย์ขาดทักษะและความสามารถในการเขียนบทความหรือตำรา
14. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์มีไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
15. ผู้บริหารขาดความสนใจและไม่ให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคณาจารย์

16. ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ที่จะมาเป็นวิทยากร

17. อาจารย์ในโรงเรียนขาดความรู้ความสามารถในเทคนิคและวิธีการวิจัย

<u>อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</u>

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อเท็จจริงอุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานครดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหาร ในกลุ่มผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ ร้อยละ 68.18 มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด จากข้อมูลที่พบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมากที่สุดเพราะ

1. เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่างกายยังแข็งแรงผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มามากพอสมควร จึงมีหลักการและเหตุผลที่ช่วยให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบ

2. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิสูง คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารในสถาบันการศึกษานั้นควรมีคุณวุฒิสูงพอที่จะเป็นที่ยอมรับ ยกย่องและนับถือในหมู่อาจารย์ภายในสถาบันนั้น ๆ นอกจากนี้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังเป็นเครื่องยืนยันว่า บุคคลเหล่านี้ให้ความสนใจใฝ่รู้ทางด้านวิชาการ มีการศึกษาค้นคว้า วิจัยสม่ำเสมอ

3. นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้วยังพบว่า บุคคลกลุ่มนี้มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 – 10 ปี ซึ่งจัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ได้เรียนรู้ลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมามากพอ และยังเป็นช่วงเวลาที่เพียงพอในการศึกษาค้นคว้า ศึกษาพื้นเพภูมิหลัง และความคิดเห็นของอาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ในกลุ่มอาจารย์ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ พบว่า เป็นหญิงถึงร้อยละ 65.24 ทั้งนี้เพราะผู้ที่เป็นเพศหญิงมีถึงร้อยละ 65.24 ทั้งนี้เพราะผู้ที่เป็นเพศหญิงมีความนิยมในอาชีพครูมากกว่าผู้ที่เป็นเพศชาย ดังจะเห็นได้ว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนต่าง ๆ มักจะเป็นหญิงมากกว่าชาย

ทางด้านอายุพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี และ 31 – 35 ปี อยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน อาจารย์ที่มีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่การสอนได้ดี และมีช่วงอายุห่างจากเด็กนักเรียนมากพอที่จะทำให้เด็กเคารพยำเกรง นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์ทางด้านการสอนไม่น้อยกว่า 6 – 10 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นระดับที่เหมาะสมแก่การทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการสอน การพัฒนาคณาจารย์เท่าที่เคยปฏิบัติมาในโรงเรียนมัธยมสาธิตพบว่า มีการศึกษาต่อทั้งภายในและนอกประเทศมากที่สุด น่าจะสืบเนื่องมาจากอาจารย์เป็นผู้ที่ทำการสอน ดังนั้นการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้การสอนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และยังอาจมีเหตุจูงใจอื่น ๆ เช่น อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีโอกาสที่จะได้เลื่อนระดับการสอนจากระดับมัธยมเป็นระดับปริญญาตรีหรือระดับอื่น ๆ อีกทั้งยังมีตำแหน่งทางวิชาการที่ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ใฝ่หาความรู้ พยายามศึกษาต่อเนื่องอยู่เสมอ

การพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนที่ปฏิบัติมากในอันดับรองลงมาคือ อาจารย์ในหมวดวิชาเดียวกันได้มีการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อเลือกกิจกรรมประกอบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งเป็นการดีที่อาจารย์ในหมวดเดียวกันให้ความร่วมมือในการปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพราะมีความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนด้วยกันเป็นอย่างดี และยังมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ทำให้การปรึกษาหารือทำได้สะดวกและบ่อยมาก

ในทางตรงข้าม การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปเยี่ยมเยียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าอาจารย์ส่วนมากไม่พึงพอใจต่อการที่มีอาจารย์ผู้อื่นเข้ามาสังเกตการสอนและแสดงความคิดเห็นต่อ

การสอนของตน นอกจากเป็นนิสิตฝึกหัดครูเข้ามาสังเกตการสอนหรือฝึกสอน ดังนั้นการปฏิบัติในข้อนี้จึงมีน้อยมาก

การพัฒนาคณาจารย์ทางด้านการสอนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่ การส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการในสมาคมวิชาชีพครูต่าง ๆ ผลการวิจัยข้อนี้แสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการสมาคมดังกล่าว ซึ่งที่จริงแล้วควรส่งเสริมโดยการเสียค่าสมัครเป็นสมาชิกให้ตามที่เห็นสมควรหรือส่งรายชื่ออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นกรรมการสมาคม ทั้งนี้เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพครูนี้นอกจากจะได้เปิดโอกาสให้อาจารย์แสวงหาความรู้ทันต่อเหตุการณ์ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ในสถาบันอื่น แล้วยังสามารถให้ความช่วยเหลือหรือขอความช่วยเหลือทางด้านวิชาการต่อสถาบันการศึกษาอื่น ๆ อีกด้วย และผลที่ตามมาคือ เป็นการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ในสถาบันอื่นได้รู้จักและเข้าใจโรงเรียนมัธยมสาธิตได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนในเรื่องอื่น ๆ เช่น จัดให้มีการประชุมในหมวดวิชาเพื่อพิจารณาเนื้อหาที่ต้องทำการสอนร่วมกัน การส่งอาจารย์ไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาในที่ต่าง ๆ การรับวารสารทางวิชาการ การชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร การใช้สื่อการสอน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่อาจารย์ภายในโรงเรียน ฯลฯ ทางโรงเรียนมัธยมสาธิตทั้ง 5 แห่ง ได้จัดให้มีขึ้นบ้างแต่อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างน้อย นับว่าเป็นสิ่งที่น่าจะนำมาพิจารณา เพราะโรงเรียนมัธยมสาธิตจัดได้ว่าเป็นโรงเรียนที่บุคคลทั่วไปให้ความเลื่อมใสศรัทธาในความพร้อมทางด้านวิชาการ แต่ในความเป็นจริงแล้วกลับมีการส่งเสริมการพัฒนาการสอนดังกล่าวน้อยมาก

ที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งคือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์แสดงความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องการจัดให้มีการประชุมอาจารย์ในหมวดวิชา เพื่อพิจารณาเนื้อหาที่จะต้องสอนร่วมกันและเลือกกิจกรรมประกอบการสอนให้เหมาะสม ผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติน้อย แต่กลุ่มอาจารย์ให้ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติมาก ส่วนการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำการสอนหรือร่วมสอนในระดับมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ามีการปฏิบัติมาก แต่กลุ่มอาจารย์เห็นว่ามีการปฏิบัติน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ได้เข้ามาใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละหมวดหรืออาจเป็นเพราะให้อำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานแก่หัวหน้าหมวดและอาจารย์ภายในหมวดนั้น ๆ ปฏิบัติงานตามความเห็นชอบของตนได้อย่างอิสระเต็มที่ จึงไม่ทราบถึงความเป็นไปในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารน่าจะเอาใจใส่ในการตรวจตราดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละหมวดวิชาให้มากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่

ด้านการวิจัย เขียนบทความ และตำรา ผลการวิจัยปรากฏว่ามีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยทั้งหมด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ มิใช่ว่าอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตไม่ให้ความสนใจหรือไม่ได้รับการส่งเสริมทางด้านการทำวิจัยหรือเขียนตำรา แต่น่าจะมีสาเหตุมาจากลักษณะของงานที่รับผิดชอบกล่าวคือ การเป็นอาจารย์ที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษานั้น ไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำชั้น ตรวจการบ้านของนักเรียน ดูแลและควบคุมความประพฤติของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ดูแลการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ของนักเรียนและอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การพัฒนาคณาจารย์ในด้านนี้มีการปฏิบัติน้อยในทุก ๆ เรื่อง

ในกลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่าได้มีการจัดให้มีโครงการให้ความรู้แก่อาจารย์เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยแบบต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสารประกอบการสอนและยังสนับสนุนให้มีการผลิตตำราประกอบการสอนในรายวิชาต่าง ๆ มาก ซึ่งผู้บริหารอาจให้ความสนับสนุนจริง แต่อาจารย์กลับมีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวน้อยอาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าจะมีการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างไรก็ตาม แต่โอกาสในการปฏิบัตินี้น้อย จึงไม่สามารถผลิตงานวิจัยหรือตำราออกมาได้ตามความต้องการ ดังนั้นทางฝ่ายบริหารน่าจะริเริ่มให้มีการผลิตวารสารทางวิชาการเกี่ยวกับการสอนในหมวดวิชาการต่าง ๆ ส่งเสริมให้อาจารย์ในแต่ละหมวดเขียนบทความพิมพ์ออกเผยแพร่ความรู้และเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์หัดเขียนและจะได้พัฒนาเป็นตำราในโอกาสต่อไป อีกประการหนึ่งผู้บริหารน่าที่จะติดต่อเจรจากับทางมหาวิทยาลัยตั้งกองทุนเพื่อการวิจัยสำหรับโรงเรียนสาธิตขึ้นโดยเฉพาะเพื่อสนับสนุนกระตุ้นให้อาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่

ด้านการบริการสังคม จากวัตถุประสงค์รวมของโรงเรียนสาธิตทั้ง 5 แห่ง สรุปได้ข้อหนึ่งว่า โรงเรียนสาธิตจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถานสำหรับศึกษาวิจัย ค้นคว้า ทดลองและปรับปรุงเพื่อให้สาขาวิชาครุศาสตร์ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการสังคมในเรื่องของการจัดให้อาจารย์บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอศึกษาดูงานหรือทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน จึงปรากฏผลออกมาว่า มีการปฏิบัติในเรื่องนี้มาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ส่วนการให้บริการสังคมทางด้านอื่น ๆ เช่น การไปบรรยาย อภิปราย หรือให้การอบรม ช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่สถาบันการศึกษาอื่น ๆ การร่วมกับทางราชการสร้างแบบเรียนมาตรฐาน การเข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ หรือการให้ความรู้ทางสื่อมวลชนได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าโรงเรียนสาธิตให้บริการแก่สังคมในทางเดียวคือ ให้ผู้อื่นเข้ามาใช้บริการภายในโรงเรียนมากกว่าการออกไปให้บริการวิชาการแก่สังคมภายนอกโรงเรียน ดังนั้น ทางฝ่ายบริหารน่าที่จะกระตุ้นและจัดสร้างกลุ่มอาจารย์เพื่อออกไปบริการแก่ชุมชนหรือโรงเรียนอื่น ๆ ในด้านการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดทางวิชาการ อีกทั้งจะช่วยพัฒนาอาจารย์ในด้านความรู้ให้ดีขึ้นเพราะจะต้องค้นคว้าเขียนบทความที่จะบรรยายทำให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลการวิจัยในด้านนี้ปรากฏว่ามีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือในเรื่องที่เกี่ยวกับศาสนา เป็นที่น่าประหลาดใจว่าไม่ใช่เพียงแต่โรงเรียนสาธิตทั้ง 5 แห่งนี้ ที่ให้ความสนใจหรือมีการทำนุบำรุงทางด้านศิลปวัฒนธรรมน้อยเท่านั้น แต่คนไทยกลุ่มอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะให้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของคนครีไทย หรือวันสำคัญทางศาสนาแต่ละวันมีสาระที่น่าสนใจอะไรบ้างก็จะได้รับการอธิบายที่ไม่สู้จะถูกต้องชัดเจนนัก และในทางตรงกันข้ามกลับหันไปนิยมศิลปวัฒนธรรมของชาติอื่น ๆ จนกระทั่งต้องมีการรณรงค์ให้ทุกคนในชาติเอาใจใส่ต่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ดังจะเห็นได้จากบทความในหนังสือพิมพ์หรือวารสารซึ่งมีผู้เขียนเตือนใจคนไทยด้วยกันเองอยู่เสมอ ๆ ว่าวัฒนธรรมของเราเป็นของดีงาม เป็นเอกลักษณ์ที่คนไทยทุกคนควรรักษาเอาไว้ จึงเป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่งที่โรงเรียนมัธยมสาธิตในฐานะที่มีความพร้อมทางด้านการศึกษาอยู่แล้ว จะละเลยการพัฒนาคณาจารย์ทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยอันดีงามของเราไป ดังนั้นทางฝ่ายบริหารน่าจะกระตุ้นโดยการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมในการเป็นกรรมการต่าง ๆ ในด้านนี้กับชุมชนหรือระดับชาติและน่าที่จะจัดรายการเนื่องในวันสำคัญทาง ๆ ที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมขึ้นในโรงเรียนเพื่อผลักดันให้ทั้งเด็กและอาจารย์ให้มาให้ความสำคัญกับงานด้านนี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม

<u>ตอนที่ 3</u> การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ที่มีมากสรุปได้เป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. นโยบาย มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน แต่เป็นนโยบายที่ไม่ชัดเจนพอ นอกจากนี้ยังมิได้นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริงอีกด้วย

2. เวลาในการจัดกิจกรรม อาจารย์ส่วนมากไม่สะดวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เนื่องจากเวลาที่จัดไม่เหมาะสม

3. งบประมาณ ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์อีกทั้งยังไม่มีการจัดสรรเงินงบประมาณไว้เป็นสัดส่วนและมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน

4. การประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ผู้ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ไม่ได้จัดการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นอย่างทั่วถึง รวมทั้งไม่มีการประสานงานที่ดีในระหว่างผู้จัดกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมทำกิจกรรม จนบางครั้งมีผลต่อความล้มเหลวของกิจกรรมที่จัดขึ้น

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้สาเหตุมาจากการไม่มีการกำหนดนโยบายในด้านนี้ไว้เป็นการเฉพาะและไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์นั้น ผู้บริหารน่าจะได้ระลึกถึงงานในด้านนี้หาทางตั้งงบประมาณขึ้นมาดำเนินการโดยเฉพาะ และน่าที่จะจัดระบบประสานงานให้ดี และจัดทำข่าวสารเป็นสื่อให้อาจารย์ได้รับทราบและน่าที่จะใช้ช่วงเวลาในคอนปิดเทอมดำเนินการเพื่ออาจารย์จะได้เข้าร่วมอย่างทั่วถึง นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องไวต่อการหาข่าวสารการพัฒนาของสมาคมวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ไปร่วม โดยทางฝ่ายบริหารบริการทางด้านค่าใช้จ่ายให้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่อาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคในด้านอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นหรือความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์จัดว่ามีปัญหาน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อื่น ๆ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาเป็นวิทยากร ทักษะ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ในด้านการเขียนบทความ ตำรา และวิจัย หรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นน้อย กล่าวได้ว่า โรงเรียนมัธยมสาธิตทั้ง 5 แห่งนี้ ค่อนข้างจะมีความพร้อมในเรื่องของการพัฒนาคณาจารย์คือมีพร้อมทางด้านกำลังคน ความรู้ความสามารถของอาจารย์ ตลอดจนเอกสาร ตำราที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคณาจารย์ สรุปแล้ว บุคคลที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์มีความพร้อม แต่การกำหนดนโยบายและการจัดสรรงบประมาณยังมีปัญหาอยู่มาก และประการสำคัญ อาจารย์ทั้งหลายยังไม่ตระหนักในการที่จะใช้ประโยชน์ในด้านนี้จะเห็นได้ว่ามีการปฏิบัติน้อยและมีปัญหาน้อยนั้นแสดงให้เห็นถึงคำพูดที่ว่า ผู้ที่ไม่ปฏิบัติย่อมไม่มีปัญหา ความจริงปัญหามีมากแต่คนเรามักจะไม่รู้ตัว

เพราะไม่ได้ลงมือทำงานจึงไม่เห็นปัญหา การปล่อยปละละเลยในด้านนี้ทำให้เกิดความนิ่งเฉย ทำงานประจำโดยขาดความริเริ่มย่อมไม่เจริญและพัฒนาไปเท่าที่ควรจะเป็น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องคอยกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมากทางด้านนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์เฉพาะในแต่ละด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความ และตำรา ด้านการบริการสังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ละเอียดลึกซึ้งเป็นด้าน ๆ ไป ในกลุ่มผู้สอนทุก ๆ ระดับ

2. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องถึงต้นเหตุแห่งปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขและปรับปรุงการพัฒนาคณาจารย์ให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี ที่เหมาะสม

3. นอกจากการพัฒนาคณาจารย์แล้วยังควรมีการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ฯลฯ เพราะบุคคลเหล่านี้ก็มีส่วนช่วยให้การสอนและงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเช่นกัน

4. ควรจะมีการวิจัยเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมสาธิต

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย