



การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี Approaches for Teacher Development at Napatsorn School

นายพนทวัฒน์ เกตุไชโย *

Nonthawat Katechaiyo

รศ.ดร.ดวงกมล ไตรวิชิตคุณ **

Assoc. Prof. Duangkamol Traiwichitkhun, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี ผู้ให้ข้อมูลคือครูโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและแนวทางในการพัฒนาครู การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณขั้นต้นจาก แบบสอบถามครู ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ $PNI_{Modified}$ ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และ 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและแนวทางในการพัฒนาครู ด้วยการบรรยายสรุปจากข้อคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($M=3.46$, $SD=0.65$) ซึ่งสภาพปัจจุบันคือ ผู้บริหารขาดความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสร อยู่ในระดับ มาก ($M=3.91$, $SD=0.67$) ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการประเมินผลโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมของ ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่า $PNI_{Modified}=0.13$ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูเป็นรายบุคคลในด้านความต้องการที่จะทำการพัฒนาตนเอง 2) การวางแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน 3) การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และ 4) การติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ผู้บริหารสรุปผลการประเมินการพัฒนาครูและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารประกาศผลการประเมินให้ครูที่เกี่ยวข้องทราบ

* หน่วยงานสังกัด โรงเรียนนภสร

ที่อยู่ 29/1462 หมู่บ้านวารักษ์ หมู่ 2 ตำบลคลองสาม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี 12120

E-mail Address: Nonchaiyoo2@hotmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: duangkamol.t@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current state of teacher development practice at Napatsorn School 2) to proposed approaches for teacher development at Napatsorn School, Pathumthani Province.

The informants for this research were 40 teachers at Napatsorn School. The instruments for this research were questionnaire on the current states approaches for teacher development. The analysis of the quantitative data was analyzed by 1) Descriptive and analytic statistic using Percentage, Mean and Standard Deviation, and PNI Modified was applied to assessed priority index of needs. 2) The information received from open-ended question was used to narrate and discuss for the approaches for teacher development.

The results of the current state in the development of teacher at Napatsorn School reveals moderate result of $M=3.46$ and $SD=0.65$, this means school administrators clearly lacking in determining the roles and responsibilities in the planning of teacher development. While the desirable state reveal a high result of $M=3.91$, $SD=0.67$, this means school administrators have clearly defined responsibility for continuous evaluation of teacher development projects and activities.

From the priority index of needs, the result was 0.13 (PNI Modified), which we found 4 aspects needed in the approaches for teacher development at Napatsorn School:

- 1) “Set the need for teacher development” School administrators need to survey teacher’s need and find out what aspects each teacher want to develop themselves.
- 2) “Teacher development planning” School administrators need to assign a clear roles and persons to account and be responsible for the planning of teacher development.
- 3) “Implementation of teacher development” The school must follow the plan continuously in each semester.
- And 4) “Monitoring and evaluating” School Administrators should evaluate teacher development program during and after as to use the information as a feedback to improve the teacher development program.

คำสำคัญ: การนำเสนอ/ แนวทางในการพัฒนาครู

KEYWORDS: TO PROPOSED / APPROACHES FOR TEACHER DEVELOPMENT

บทนำ

การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุน การอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ครูเองจะต้องพัฒนาตนเองไปสู่ครูในศตวรรษที่ 21 ด้วย ต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วย ตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะชีวิตและการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย การพัฒนา บุคลากรเป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นการพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงาน (สมาน รังสิโยภักษ์, 2544: 83) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมาย

ระยะยาว เพื่อให้บุคคลและองค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งครอบคลุม กิจกรรม 3 เรื่องคือการอบรมการศึกษาและการพัฒนา (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545)

จากการรายงานผลการประเมินการนิเทศการสอนของครูในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ผลการนิเทศติดตามครูในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยแบ่งหัวข้อการนิเทศติดตามออกเป็น 13 ข้อ ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ระดับคุณภาพดี ซึ่งในการพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ครูสอนได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.21) มีระดับคุณภาพ ดี ค่าเฉลี่ยที่รองลงมาอยู่ที่ (4.12) คือ การจัดโต๊ะและที่นั่งของนักเรียน มีระดับคุณภาพ ดี และส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง (4.02 – 3.57) และระดับคุณภาพ ดี คือ ครูมีอารมณ์ที่ดีในขณะที่สอน การจัดป้ายผลงานนักเรียน ครูมีกิจกรรมให้นักเรียนได้ทดลองทั้งแบบกลุ่มและเดี่ยว ครูมีการสอนที่หลากหลาย กิจกรรมการสอนมีความน่าสนใจ ครูมีการทดสอบก่อนและหลังการเรียน กิจกรรมการสอนมีความน่าสนใจ และการจัดมุมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ในส่วนของค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำ และระดับคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ ควรปรับปรุง คือ การจัดห้องเรียนครูปลูกฝังให้นักเรียนได้เรียนรู้ในค่านิยม 12 ประการ ครูให้ความสนใจดูแลนักเรียนเป็นอย่างดี และ ภายในห้องมีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.35-3.45 ระดับคุณภาพปานกลาง

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด เอกสารการนิเทศการสอนของครูภายในโรงเรียน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันและอนาคตนั้น พบว่าปัญหาของครูที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การจัดรูปแบบการสอน สิ่งที่ต้องทำการสอน การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้เรียน การจัดห้องเรียน การพัฒนาตัวเองด้านการฝึกอบรมการขาดแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจ ขาดความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน ขาดการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเรียนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงภาระงานในด้านการจัดการเรียนการสอนมีมากเกินไปและยังมีภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ในด้านงานธุรการ รวมถึงด้านการปลูกฝังให้นักเรียนได้เรียนรู้ในค่านิยม 12 ประการของครูให้กับนักเรียน การให้ความสนใจดูแลนักเรียนเป็นอย่างดีของครู และความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอนของห้องเรียน (นารีนุช สมวาสนาพานิช, 2544; สุภาพร กริธาณา, 2540)

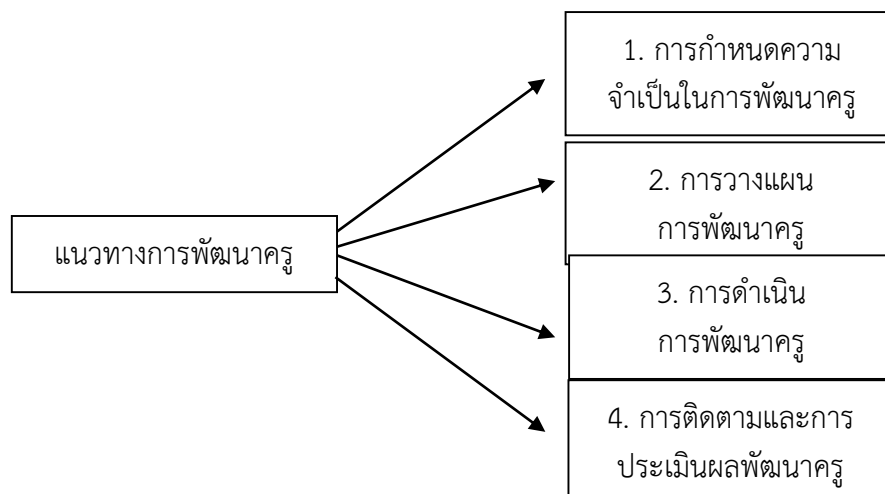
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อนำไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาครูและปรับปรุงสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงให้มีความเป็นเลิศในด้านคุณธรรมจริยธรรม การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการจัดห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนต่อไป อีกทั้งยังเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวางแผนในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอนาคตในยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานีซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดที่เกี่ยวกับสิ่งสำคัญของการเรียนการสอนของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531: 21) และทฤษฎี แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ไว้ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการศึกษา เรื่อง การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

- 1) ประชากร ได้แก่ ครู 40 คน โรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี
- 2) การพัฒนาครู ในที่นี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 2.1) การกำหนดความจำเป็น 2.2) การวางแผน 2.3) การดำเนินการ และ 2.4) การติดตามและการประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่ง ลักษณะคำตอบเป็นแบบตรวจสอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) ซึ่งมี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาครูในโรงเรียนนภสร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) ด้านการวางแผนการพัฒนาครู 3) ด้านการดำเนินการพัฒนาครู และ 4) ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณขั้นต้นจาก แบบสอบถามครู ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ PNI_{Modified} ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2) นำข้อมูลจาก แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและแนวทางในการพัฒนาครูของโรงเรียนนภสร จังหวัดปทุมธานี ของกลุ่มตัวอย่างมาจัดหมวดหมู่ และการบรรยายสรุปจากข้อคำถามปลายเปิด

โดยมี

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ในด้านของอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-35 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา 26-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ในช่วง 36-40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยสุด คือ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ในด้านของระดับการศึกษาส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาอื่น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มากที่สุด คือช่วง 6-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือช่วง 1-5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ช่วง 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ช่วงมากกว่า 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และน้อยสุด ช่วงน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และในด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่ง ครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และตำแหน่งผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ผลวิจัย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับความคิดเห็นจำแนกเป็นรายข้อเป็นดังนี้

เมื่อพิจารณา **สภาพปัจจุบัน**การพัฒนาครูโรงเรียนนภสร ภาพรวม ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($M=3.46$, $SD=0.65$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในด้านการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ($M=3.25$, $SD=0.66$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง ครูมีความรู้ความสามารถในการดูแลนักเรียนในระหว่างการจัดการเรียนการสอน และการดำรงชีวิตอยู่ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($M=3.27$, $SD=0.71$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูเป็นรายบุคคลในด้านความต้องการที่จะทำการพัฒนาตนเอง ($M=3.30$, $SD=0.68$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง ผู้บริหารกำหนดองค์ประกอบหลักการของการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในการพัฒนาครู ($M=3.30$, $SD=0.72$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความจำเป็นในด้านแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($M=3.32$, $SD=0.65$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง **สภาพที่พึงประสงค์** การพัฒนาครูโรงเรียนนภสร ภาพรวม ความคิดเห็นระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($M=3.91$, $SD=0.67$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการประเมินผลโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาครู ($M=4.07$, $SD=0.61$)

ความคิดเห็นระดับ มาก ผู้บริหารกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ($M=4.07$, $SD=0.69$) ความคิดเห็นระดับ มาก ผู้บริหารประกาศผลการประเมินให้ครูที่เกี่ยวข้องทราบ ($M=4.05$, $SD=0.59$) ความคิดเห็นระดับ มาก โรงเรียนมีโครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาครูด้านการจัดการและการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ($M=4.02$, $SD=0.61$) ความคิดเห็นระดับ มาก และผู้บริหารมีวิธีการ เครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลตามมาตรฐานของโรงเรียน ($M=4.00$, $SD=0.59$) ความคิดเห็นระดับ มาก

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในส่วนของค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร โดยภาพรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่าค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) อยู่ระหว่าง 0.18 ถึง 0.06

การพัฒนาครูโรงเรียนนสร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร และ ด้านสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 1) **สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร** เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ($M=3.51$, $SD=0.58$) ความคิดเห็นระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ($M=3.50$, $SD=0.58$) ความคิดเห็นระดับ มาก ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ($M=3.46$, $SD=0.66$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($M=3.40$, $SD=0.67$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง 2) **ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร** เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ($M=3.96$, $SD=0.62$) ความคิดเห็นระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ($M=3.93$, $SD=0.63$) ความคิดเห็นระดับ มาก ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ($M=3.89$, $SD=0.71$) ความคิดเห็นระดับ มาก และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($M=3.87$, $SD=0.68$) ความคิดเห็นระดับ มาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร นั้นครูมีความประสงค์ในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคิดว่าโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความต้องการในด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องการดำเนินการพัฒนาครู และการวางแผนการพัฒนาครู รวมถึงการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูโดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในส่วนของค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนสร โดยภาพรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นในด้านที่ 1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีค่า PNI_{Modified} อยู่ที่ 0.13 และ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการพัฒนาครู และด้านที่ 4 ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู มีค่า PNI_{Modified} เท่ากับทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ 0.12 โดยภาพรวมค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่า PNI_{Modified} =0.13

แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนนสร 1) แนวทางการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาครูมีความจำเป็นเพราะต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม 1.2) การให้ครูที่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน ได้มีการพัฒนาการสอนและไม่ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษา และ 1.3) การพัฒนาครู

เกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนการสอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสร้างโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการจัดประสบการณ์ให้ครูผ่านกระบวนการคิดโดยให้ผู้เรียนได้รู้จักการแก้ปัญหา 2) แนวทางการวางแผนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 2.1) การวางแผนและการดำเนินการพัฒนาที่มีโรงเรียนเป็นฐาน โดยให้ความรู้ในการจัดทำแผนและตรวจสอบแผนการพัฒนา ตามความต้องการของครู 2.2) การวางแผนวิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 2.3) การวางแผนการจัดหาสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียน ให้คำแนะนำการติดตาม/ ประเมินผลการพัฒนาครู และจัดโอกาส เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง 3) แนวทางการดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3.1) การสำรวจความต้องการของครู โดยเน้นให้ครูต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเรียนรู้ภายในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษา 3.2) การจัดทำแผนพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาครูโดยให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ด้วยตนเองและจากวิทยากรและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาครูและ 3.3) การจัดการเรียนการสอนจัดให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ รวมถึงมีการติดตาม/ ประเมินผลการพัฒนาครู 4) แนวทางการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4.1) การประเมินผลการพัฒนาครูควรแบ่งเป็น การประเมินก่อนการพัฒนาเน้นในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและ 4.2) การประเมินระหว่างการพัฒนา โดยเป็นการตรวจสอบการดำเนินการของกิจกรรมและโครงการในการพัฒนาครู และ การประเมินหลังการพัฒนา ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การตรวจสอบของเอกสาร การทบทวนหลังทำกิจกรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส กันกา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์โรงเรียนพัฒนาดันน้ำขุนคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ การพัฒนาครู 4 ขั้นตอน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดทั้ง 3 ด้านพบว่าการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัญหา คือ 1) ขาดการสำรวจความต้องการ 2) การกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาครูยังไม่เหมาะสมและ 3) การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง สำหรับแนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สำรวจหาความต้องการ ร่วมกันการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูตามรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม และมีการประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผลการตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพปัจจุบันและด้านสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนภสร ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายผลออกเป็นสองส่วนโดยสรุปดังนี้ **สภาพปัจจุบัน** การพัฒนาครูโรงเรียนนภสร ภาพรวม ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($M=3.46$, $SD=0.65$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในด้านการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ($M=3.25$, $SD=0.66$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง **สภาพที่พึงประสงค์** การพัฒนาครูโรงเรียนนภสร ภาพรวม ความคิดเห็นระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($M=3.91$, $SD=0.67$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงได้ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการประเมินผลโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาครู ($M=4.07$, $SD=0.61$) ความคิดเห็นระดับ มาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

ในส่วนของการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI^{Modified}) ในด้านสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกรูปแบบโดยภาพรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า PNI^{Modified} อยู่ระหว่าง 0.18 ถึง 0.06 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้ (1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียน ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็น ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวทางจัดกิจกรรมทางด้านการเรียนการสอน (2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบ (3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนารายกลุ่ม ดำเนินการโดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีดำเนินการกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระเป็นเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมอบรมสัมมนามากกว่า 5 ครั้ง และส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม (4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น การดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นในด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบหมายให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531: 21) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ครบทุกขั้นตอน เช่นเดียวกับการบริหารโดยทั่วไป คือ ต้องเริ่มจากความจำเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียน การวางแผน การปฏิบัติตามแผนหรือดำเนินการ การติดตามและประเมินผล

ดังนั้นสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกรูปแบบ ผู้บริหารจึงกำหนดให้ครูแต่ละคนเป็นผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการประเมินผลโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาครู และผู้บริหารยังมีการดำเนินการและเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลตามมาตรฐานของโรงเรียนที่ดีและมีมาตรฐาน มีการประเมินผลการพัฒนาครูสม่ำเสมอหรือทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม และโครงการเพื่อให้โรงเรียนมีโครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาครูด้านการดูแลนักเรียน ที่ดีและมีคุณภาพ เนื่องจากเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารและครู ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาจกำหนดได้ว่า มีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่งงานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือในการชีวิตถึงคุณภาพและการพัฒนาครูต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกรูปแบบ เพื่อการปรับให้เข้ากับบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงผ่านระบบการศึกษา จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อคุณภาพของครูผู้สอนและคุณภาพ

ของผู้เรียนอย่างแท้จริง การนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นเยาวชนที่มีทักษะและสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิต ได้อย่างสร้างสรรค์ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีคุณภาพมีทักษะและความคิด เช่น นโยบายในการพัฒนาศักยภาพครูอาจารย์ โดยเน้นการอบรมและจัดสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีทักษะการเรียนรู้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นการเร่งด่วนเช่นเดียวกัน ผลการเปรียบเทียบผลการพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร และ ด้านสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ($M=3.51$, $SD=0.58$) ความคิดเห็นระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ($M=3.50$, $SD=0.58$) ความคิดเห็นระดับ มาก ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ($M=3.46$, $SD=0.66$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($M=3.40$, $SD=0.67$) ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู ($M=3.96$, $SD=0.62$) ความคิดเห็นระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการพัฒนาครู ($M=3.93$, $SD=0.63$) ความคิดเห็นระดับ มาก ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ($M=3.89$, $SD=0.71$) ความคิดเห็นระดับ มาก และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($M=3.87$, $SD=0.68$) ความคิดเห็นระดับ มาก

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร นั้นครูมีความประสงค์ในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคิดว่าโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความต้องการในด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการพัฒนาครู และการวางแผนการพัฒนาครู รวมถึงการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในส่วนของการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนนอกร โดยภาพรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นในด้านที่ 1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีค่า PNI_{Modified} อยู่ที่ 0.13 และ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการพัฒนาครู และ ด้านที่ 4 ด้านการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู มีค่า PNI_{Modified} เท่ากับทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ 0.12 โดยภาพรวมความต้องการจำเป็น มีค่า PNI_{Modified} =0.13 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ สุดใจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า 1) สภาพและความต้องการการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเตรียมทหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนของคุณภาพความเป็นจริงของการเตรียมความพร้อม และสภาพความต้องการที่คาดหวัง โดยมีค่าเฉลี่ย (M) ในภาพรวมของคุณภาพความเป็นจริง 3.62 และมีค่าเฉลี่ย (M) ในภาพรวมของคุณภาพที่คาดหวัง 4.38 และมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI) 0.210

แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนนอกร 1) แนวทางการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาครูมีความจำเป็นเพราะต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม 1.2) การให้ครูที่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน ได้มีการพัฒนาการสอนและไม่ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาและ 1.3) การพัฒนาครูเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนการสอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสร้างโปรแกรมการจัดการเรียนการ

สอน โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการจัดประสบการณ์ให้ครูผ่านกระบวนการคิดโดยให้ผู้เรียนได้รู้จักการแก้ปัญหา 2) แนวทางด้านการวางแผนการพัฒนาคู ประกอบด้วย 2.1) การวางแผนและการดำเนินการพัฒนาที่มีโรงเรียนเป็นฐาน โดยการให้ความรู้ในการจัดทำแผนและตรวจสอบแผนการพัฒนา ตามความต้องการของครู 2.2) การวางแผนวิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 2.3) การวางแผนการจัดหาสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียน ให้คำแนะนำการติดตาม/ ประเมินผล การพัฒนาคู และจัดโอกาส เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง 3) แนวทางด้านการดำเนินการพัฒนาคู ประกอบด้วย 3.1) การสำรวจความต้องการของครู โดยเน้นให้ครูต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเรียนรู้ภายในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษา 3.2) การจัดทำแผนพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาคูโดยให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ด้วยตนเองและจากวิทยากรและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคูและ 3.3) การจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ รวมถึงมีการติดตาม/ ประเมินผลการพัฒนาคู 4) แนวทางด้านการติดตาม และการประเมินผลการพัฒนาคู ประกอบด้วย 4.1) การประเมินผลการพัฒนาคูควรแบ่งเป็น การประเมินก่อนการพัฒนาเน้นในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและ 4.2) การประเมินระหว่างการพัฒนา โดยเป็นการตรวจสอบการดำเนินการของกิจกรรมและโครงการในการพัฒนาคู และ การประเมินหลังการพัฒนา ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การตรวจสอบของเอกสาร การทบทวนหลังทำกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส กันกา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์โรงเรียนพัฒนาต้นน้ำขุนคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ การพัฒนาคู 4 ขั้นตอน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดทั้ง 3 ด้านพบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัญหา คือ 1) ขาดการสำรวจความต้องการ 2) การกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาคูยังไม่เหมาะสมและ 3) การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง สำหรับแนวทางการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สำรวจหาความต้องการ ร่วมกันการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาคูตามรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม และมีการประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผลการตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ เหล็กกล้า (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นอย่างสูง เพื่อพัฒนาคูผู้สอนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้พัฒนารูปแบบและเทคนิคการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือการจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และสอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545: 9) การพัฒนาคู หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านความคิด การกระทำ ความสามารถความรู้ ความ

ชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาครู

ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูเป็นรายบุคคลในด้านความต้องการที่จะทำการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาครูมีความจำเป็นเพราะต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม โดยการกำหนดความจำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของตัวครู
- 1.2) การวางแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในด้านการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน และการให้ความรู้ในการจัดทำแผนและตรวจสอบแผนการพัฒนาเพื่อการมีส่วนร่วมของครูในด้านการวางแผนการพัฒนา
- 1.3) การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และการดำเนินการพัฒนาครูโดยให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ด้วยตนเองและจากวิทยากรและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาครู
- 1.4) การติดตามและการประเมินผลพัฒนาครู ผู้บริหารสรุปผลการประเมินการพัฒนาครูและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารประกาศผลการประเมินให้ครูที่เกี่ยวข้องทราบ และการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ทั้งระหว่างดำเนินการ หลังดำเนินการเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงโครงการ/ กิจกรรมในครั้งต่อไป

2) ครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเป็นการหาความรู้ใหม่ๆ ให้กับตนเอง ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

3) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูของโรงเรียน ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยเน้นไปที่โรงเรียนเอกชนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2) ควรศึกษาการพัฒนาตามความต้องการของครูและนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเพื่อให้การวิจัยเกิดประโยชน์กับวงการทางการศึกษามากที่สุดและได้เห็นถึงจุดเด่นและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นกับการลงมือพัฒนาในภาพรวมจริง สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นของโรงเรียนทุกคน
สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4) ควรสำรวจและศึกษาความต้องการของครูเป็นรายบุคคลในด้านความต้องการที่จะทำ
การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียน สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับ
แบบสอบถาม

2.5.1) ควรศึกษาในรูปแบบของการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในบทบาทหน้าที่ความ
รับผิดชอบในกิจกรรม/ โครงการพัฒนาครูภายในโรงเรียน สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับแบบสอบถาม

2.5.2) ควรศึกษาในรูปแบบของการประเมินผลกิจกรรม/ โครงการพัฒนาครูของโรงเรียนที่มี
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับแบบสอบถาม

2.5.3) ควรศึกษาในรูปแบบของการประเมินผลในภาพรวมของกิจกรรม/ โครงการพัฒนาครู
เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ สาเหตุได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับแบบสอบถาม

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ. องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครู
ปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, การศึกษาปฐมวัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2556.

นันทน์ภัส กัณกา. (2550). *แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด
วิเคราะห์โรงเรียนพัฒนาต้นน้ำขุนคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน
อนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริรัตน์ สุกใจ. *แนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหาร
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. วารสารสุทธิปริทัศน์, ปีที่ 28 ฉบับที่ 86 เมษายน –
มิถุนายน 2557.

สถาพร กริธธรร. (2540). *การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศึกษาระดับก่อน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาประถมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน รังสิโยภุชญ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). *การบริหารโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร.(2545). *การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี เจ พรินติ้ง.

อมรรัตน์ เหล็กกล้า. *สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา*

ของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการกลุ่ม
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 , ตุลาคม – ธันวาคม 2555.

ภาษาอังกฤษ

Castetter, William. B. (1996). *The Human Research for Educational Administration*.
New Jersey : A. Simon & Schuster Company.
DeSimone, R. L. and Harris, D.M. (1998). *Human Resources Development*. 2nd ed.
Orlando The Dryden Press.