



แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ แห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย
ประชาชนลาว (สปป. ลาว)

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN
VINETIANE CAPITAL LAO PEOPLE DEMOCRATIC REPUBLIC (LAO P.D.R)

นางสีมาลา ลียงวา *

Simala Leeyongva

ผศ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล **

ASST. PROF. NANTARAT CHAROENKUL, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร 137 คน และครูจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาครูได้มีการพัฒนาครูทั้ง 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูคือผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโดยวิเคราะห์การปฏิบัติตามแผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนทั้งระดับงานและบุคคลโดยกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา 2) การวางแผนการพัฒนาโรงเรียนมีการอบรมด้านการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างละเอียดมีการติดตามตรวจสอบเป็นระยะเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด 3) การนำแผนพัฒนาไปใช้ในโรงเรียนโดยจัดให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการสัมมนาทุก 3 เดือน สนับสนุนการลาศึกษาต่อให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อตามทุนการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ 4) การประเมินผลการพัฒนามีการวัดและประเมินผลทุกปีการศึกษาเป็นระบบชัดเจนและเข้าใจง่ายมีการติดตามจากคณะกรรมการตรวจสอบเครื่องมือในการวัดและประเมินผลต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย

ที่อยู่ เพชรจินดาแมนชั้น 5 988 ซอยพระรามหก 23 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

E-mail Address: leeyongva_sml@hotmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: nuntarat@gmail.com

ISSN1905-4491

Abstract

This research aimed to study guidelines for development of secondary school teachers in Vientiane capital. Lao P.D.R. The sample population in this study consisted of 137 administrators and 346 teachers. The research instrument was used a rating - scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results revealed that the guidelines for teacher development could be divided into 4 stages: (1) Diagnosing Development Needs with the clear performance management standards by organizing activities to promote teachers interest awareness and enthusiasm in providing the development plan and eager to provide information about teacher development by diagnosing there practice in accordance with job level . (2) Design of Development Plans in which teachers had to continuously and systematically took part in training having an efficiently systematic monitoring system. (3) Implementing Development Program in school where teachers had to participate in training at least twice a year, taking a study tour at least once a year both in and outside the country, having seminar every 3 months and getting an opportunity to continue study as deemed appropriate by Ministry of Education, in order to achieve a set goal with high efficiency. (4) Evaluation of the Personnel Development Program in which schools were evaluated very year in a clear and systematic manner with monitoring scheme run by the committee , in order to efficiently achieve a better standard.

คำสำคัญ: การพัฒนาครู/ โรงเรียนมัธยมศึกษา/ สปป.ลาว

KEYWORDS: TEACHER DEVELOPMENT / SECONDARY SCHOOLS / LAO P.D.R

บทนำ

มนุษย์เป็นหัวใจ และกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน โดยเฉพาะเรื่องของการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้นักบริหารองค์กรจึงมุ่งให้ความสำคัญกับตัวบุคคลในการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบซึ่งมีส่วนทำให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ในประเทศที่รับการพัฒนาแล้ว จึงให้ความสำคัญต่อกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

พรรค และรัฐบาลแห่ง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือเอาแผนการศึกษาเป็นบุริมสิทธิเป็นหลักสำคัญในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการปกป้อง และพัฒนาประเทศชาติ ทำให้การศึกษามีคุณภาพเท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอน คือครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูอาจารย์จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือตัวนักเรียน

การศึกษาเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้มีความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติครั้งที่หก ได้เน้นความสำคัญของการศึกษา การศึกษาเป็นหนึ่งในสี่เสาหลักของแผนยุทธศาสตร์ลบล้างความยากจน และให้ความสำคัญกับการศึกษา และการเรียนรู้หนังสือเป็นบุริมสิทธิอันเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติ และลดผ่อนความยากจน (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา กรมมัธยมศึกษา, 2554)

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้ความรู้ทั่วไป และความรู้พื้นฐานจำเป็น เพื่อเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพตามความเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ครูคือผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคมคือตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณะที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้จะได้รับต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาตามที่กำหนด หรือได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนจะประกอบวิชาชีพครูได้ (สญาญ์ ธีระวิชิตระกุล, 2553) การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูเพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ 5 จุดคือ 1) การพัฒนาหลักสูตร และตอบสนองสื่อการเรียนการสอน 2) การผลิตครูในระบบการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากร 3) การบรรจุ และการกระจายครูอย่างเท่าเทียม 4) การติดตามและประเมินผลหน้าที่ของครู การให้ค่าตอบแทน และสร้างแรงจูงใจต่างๆ 5) ปรับปรุงการติดตามคุ้มครอง การปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน และผลการเรียนของนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในวงการที่ตัดสินคุณภาพของการศึกษา ถ้าจำนวนครูที่ได้มาตรฐานไม่เพียงพอ อีกทั้งสาขาการศึกษายังไม่ได้รับการปรับปรุง และไม่ทันกับสภาพการณ์ จะทำให้การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและความเสมอภาคนั้นพบความยุ่งยาก การผลิตครูที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่เพียงพอ เป็นหนึ่งในหลายสาเหตุที่สำคัญ ที่สาขาการศึกษาพบปัญหาการขาดครู และวุฒิการศึกษาของครูยังต่ำจึงเป็นสาเหตุหลักให้คุณภาพการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ สาเหตุหลักของปัญหาดังกล่าวเนื่องมาจาก 1. อาชีพครูไม่เป็นที่นิยม เพราะรายได้ของครูยังต่ำ อาชีพครูเป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับนักเรียนที่ไม่สามารถเข้าเรียนในวิชาชีพอื่นได้ 2. การผลิตครูยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เช่น การผลิตครูยังไม่สามารถสนองกับความต้องการของสังคม หลักสูตรการเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน และวิธีการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร วุฒิการศึกษาของครูในสถาบันสร้างครูยังไม่สูงเท่าที่ควร อุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ วิธีการคัดเลือกครูยังปฏิบัติไม่เข้มงวด 3. งบประมาณมีจำกัด การแบ่งปันงบประมาณให้แก่สถาบันผลิตครูยังไม่เพียงพอ และไม่สมดุล. (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

นครหลวงเวียงจันทน์ เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาของประเทศ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมดถึง 96 โรงเรียนมีครูจำนวน 3,220 คน และนักเรียน จำนวน 65,853 คน (ศูนย์สถิติกรมแผนการ กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา, 2014) ซึ่งครูในโรงเรียนจะเป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมัศึกษามีคุณภาพ และมาตรฐานแต่จากการศึกษาพบว่ายังไม่มีหน่วยงานใดทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว ประกอบกับการสรุปผลในภาพรวมของการ

ดำเนินงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ และปัจจุบันนี้ยังเป็นปัญหาหลักที่ต้องมีการศึกษา เนื่องจากความล่าช้าในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาก็คือการการปฏิบัตินโยบาย และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อาจารย์ เป็นผลกระทบที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้สนองต่อความต้องการในการพัฒนา ประเทศชาติ และความรู้ของครูยังไม่มีมาตรฐานเพียงพอต่อหน้าที่การเรียนการสอนทำให้นักเรียนบางส่วนไม่ สนใจต่อการเรียน ไม่ทำการบ้าน และยังประพฤติตัวไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ไม่ตอบสนองการศึกษาทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพ การยกฐานะบทบาท และการปฏิบัตินโยบายต่างๆต่อครูผู้สอนยังไม่เหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และหลังจาก สปบ. ลาวได้ปฏิรูปการศึกษาในปี 2553 โดยการเพิ่มโรงเรียน ระดับมัธยมปลาย (ม.7) จากเดิม ระบบ 11 ปี (5+3+3) เป็นระบบ 12 ปี (5+4+3) (พัชรวาลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับของสากล เพราะฉะนั้นการศึกษาแนวทางการ พัฒนาครูในโรงเรียนจึงมีความจำเป็น ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำแนวทางการพัฒนาครูมาปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานของครูให้ทันกับความก้าวหน้า ทางการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปบ. ลาว เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาการ ดำเนินการพัฒนาครูอันจะเป็นข้อมูลของโรงเรียนมัศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางนโยบายการพัฒนาครูใน โรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนนั้นๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปบ. ลาว
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปบ. ลาว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปบ. ลาว

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการพัฒนาครู ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของ Castetter (2000) ซึ่งกำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Process) ไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนการพัฒนา (Design of Development Plans)
3. การนำแผนพัฒนาไปใช้ (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนา (Evaluation the Personnel Development Program)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวง เวียงจันทน์ สปบ.ลาว จำนวน 96 โรงเรียน (ศูนย์สถิติของกรมแผนการกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2014)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางการสุ่มของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) ที่มีความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียน จำนวน 80 โรงเรียน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 346 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนรวมทั้งสิ้นจำนวน 483 คน

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ในการสุ่มตัวอย่างจาก แต่ละโรงเรียนเพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่) แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) ในการสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร และครูของแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในแต่ละด้านของการพัฒนาครู เช่น การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การนำแผนพัฒนาครูไปใช้ และ การประเมินผลการพัฒนาครู

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ หลังจากวิเคราะห์ผล จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล โดยศึกษาประเด็นที่น่าสนใจ และยังไม่เพียงพอต่อการตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจน และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. วิธีสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารตามกรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของ Casstetter

3.2 สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนซึ่งมีวิธีวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพ และปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

วิจัยเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

โรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $S.D = 0.82$) โดยข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนด

ความจำเป็นในการพัฒนาครูตามนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ($\bar{X} = 4.09$, $S.D = 0.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูตามแผนพัฒนาหรือแผนงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, $S.D = 0.80$) สำหรับข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูพิจารณาจากความต้องการของผู้บริหารเอง ($\bar{X} = 3.48$, $S.D = 0.87$)

2. ด้านการวางแผนการพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปร้อยคั่นพบเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $S.D = 0.92$) โดยข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนพัฒนาครูโดยดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เกินกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.94$, $S.D = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแผนพัฒนาครูโดยรวมทั้งโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.86$) สำหรับข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีแผนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.27$, $S.D = 1.12$)

3. ด้านการนำแผนพัฒนาครูไปใช้

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปร้อยคั่นพบเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาครูไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $S.D = 1.11$) โดยข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูได้รับการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ครูไปฝึกงาน ($\bar{X} = 3.94$, $S.D = 0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ครูได้รับการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.85$, $S.D = 1.65$) สำหรับข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารควบคุมติดตามผลในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.31$, $S.D = 0.93$)

4. ด้านการประเมินการพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปร้อยคั่นพบเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $S.D = 0.87$) โดยข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาครูด้วยการประชุมร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา ($\bar{X} = 3.88$, $S.D = 0.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาไปปรับปรุงแก้ไขในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.83$, $S.D = 0.86$) สำหรับข้อรายการการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาครูด้วย สอบถามผลการปฏิบัติงานจากนักเรียน ($\bar{X} = 3.49$, $S.D = 0.98$)

ปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปร้อยคั่นพบเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.76$, $S.D = 1.05$) โดยข้อรายการการเกิดปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสำรวจ และวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 2.81$, $S.D = 1.09$) รองลงมา คือ โรงเรียนไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดความจำเป็นได้ ($\bar{X} = 2.76$, $S.D = 1.02$) สำหรับข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ขาดกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 2.73$, $S.D = 1.02$)

2. ด้านการวางแผนการพัฒนาคู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาคู อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.73$, S.D = 0.04) โดยข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาคู ไม่เหมาะสมเพียงพอ เป็นเหตุให้การพัฒนาไม่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 2.90$, S.D = 1.14) รองลงมา คือ ขาดการกระตุ้น ชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาคู ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ($\bar{X} = 2.79$, S.D = 1.05) สำหรับข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนพัฒนาคูไม่สอดคล้อง หรือ เป็นไปตามต้องการในการพัฒนาคูอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 2.66$, S.D = 1.04)

3. ด้านการนำแผนพัฒนาคูไปใช้

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาคูไปใช้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.61$, S.D = 0.99) โดยข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคูไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.65$, S.D = 0.99) และ วิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความรู้ ไม่มีประสบการณ์ และคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.65$, S.D = 0.97) รองลงมา คือ ขาดการประสานงาน และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 2.62$, S.D = 1.03) สำหรับข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคูไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.56$, S.D = 0.99)

4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาคู

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาคู อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.71$, S.D = 1.23) โดยข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการประเมินที่ได้ไม่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนางานของครู ($\bar{X} = 2.77$, S.D = 2.12) รองลงมาคือ วิธีหรือเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลไม่ได้มาตรฐาน และขาดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.75$, S.D = 0.98) สำหรับข้อรายการการเกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่มีการนำผลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน หรือเผยแพร่ความรู้ ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 2.61$, S.D = 1.06)

แนวทางการพัฒนาคูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ได้ข้อค้นพบแนวทางการพัฒนาคู จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคู

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า แนวทางการพัฒนาคูคือ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งโรงเรียนเป็นผู้วางแผนพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญ และมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา เพื่อนำไปพิจารณาให้เป็นแผนที่สมบูรณ์ แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ตรวจสอบความเป็นไปได้ เพื่อวางนโยบายการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคู ให้โรงเรียนสามารถนำไปใช้ได้ โดยวิธีวิเคราะห์การปฏิบัติตาม

แผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูทั้งระดับงาน และบุคคล โดยกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา จัดให้มีคณะกรรมการติดตามวิเคราะห์งาน คน และองค์การ ให้ประจำอยู่แต่ละโรงเรียนเป็นระยะ

2. ด้านการวางแผนการพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมีการอบรมด้านการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและขั้นตอนที่ละเอียด จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาเป็นวิทยากร แนะนำให้ปฏิบัติตัวจริงและให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เพื่อผลของแผนพัฒนาออกมาอย่างละเอียด สามารถอธิบายให้ครูเข้าใจเรื่องแผนงาน และถูกนำไปเผยแพร่ให้ทั่วถึง มีการติดตามตรวจสอบเป็นระยะเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดมีการวางแผนงบประมาณที่เหมาะสม และเพียงพอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติตามแผนสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

3. ด้านการนำแผนพัฒนาครูไปใช้

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาครูไปใช้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า มีแนวทางการพัฒนาครูตามกิจกรรมของแต่ละด้านดังนี้ ด้านการอบรม โรงเรียนมีการอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา ครูทุกคนได้เข้าร่วมการอบรมโดยการเปลี่ยนเวียนกันเข้าร่วมในแต่ละครั้ง ด้านการศึกษาดูงาน จัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปีการศึกษา โดยเน้นให้ครูได้เห็นสถานที่จริง และ สังเกตการสอนในโรงเรียนอื่น ครูทุกคนต้องเขียนรายงานเกี่ยวกับโรงเรียนที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และทันกับสภาพความเป็นจริง การสัมมนา โรงเรียนมีการจัดสัมมนาทุก 3 เดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหา และนำเสนอ กิจกรรมต่างๆ ที่จะเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาทั้งครู และผู้เรียนให้กลายเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ การลาไปศึกษาต่อ โรงเรียนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อตามทุนการศึกษาที่กระทรวงศึกษา และกีฬา อนุมัติให้ในแต่ละปี การปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูที่ดีต้องวางแผนพัฒนาด้านระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ การประเมินผลการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ ให้มีการวัด และประเมินผล ทุกปีการศึกษา โดยมีข้อกำหนดการประเมินอย่างละเอียด เป็นระบบ ชัดเจน และเข้าใจง่าย ทั้งมีการติดตามจากคณะกรรมการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งเสนอผลการประเมินอย่างเป็นธรรม เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขต่อปัญหาที่พบในครั้งต่อไปได้ เครื่องมือในการวัด และประเมินผล ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ช่วงเวลาการประเมินของครู ต้องมีความคิดที่เป็นธรรม กล่าวกันครูด้วยกันโดยเฉพาะครูที่ยังไม่มีการพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนมีคุณภาพ ผลการประเมินต้องถูกนำไปใช้ และเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ

อภิปรายผล

1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู คือ ผู้บริหารสามารถนำนโยบายการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ครู เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และตระหนักถึงประโยชน์จากการแสวงหาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังที่ กิรติ ยศยิ่งยง (2549) กล่าวว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นความคาดหวังหรือความต้องการขององค์กรที่ตระหนักและรับรู้ถึงความจำเป็นในลักษณะของการขาดแคลนหรือโอกาส ในการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพในรูปของความรู้ ทักษะ ทักษะศตการปฏิบัติงาน หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่ต้องคิดวิเคราะห์ถึงความต้องการของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเข้าใจ ได้รับการพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ดังที่ ศราวดี จำรัสภูมิ (2555) ได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน จำเป็นต้องมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการกำหนดรูปแบบ และกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรครูในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่างๆร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา

2. ด้านการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ ได้มีการวางแผนพัฒนาครู อย่างเป็นระบบเนื่องจากผู้บริหาร จัดให้มีการสัมมนาด้านการวางแผนจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการด้านการวางแผน ให้แก่ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้เข้าใจ และสามารถประกอบความคิดเห็นเข้าในการวางแผนได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2554) กล่าวไว้ว่า การที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จ ควรคำนึงถึงคุณลักษณะของการพัฒนาด้วย กล่าวคือในการพัฒนาต้องคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่จะพัฒนาด้วย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของการวิจัยครู และนักเรียน คำนึงถึงเวลา และแหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ออกแบบด้วยอาศัยความร่วมมือด้วยกระบวนแก้ปัญหา ให้ครูทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน หรือภายในสาขาวิชาชีพเดียวกันมีการ ติดตาม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ จิตราพร ณ ขอนแก่น (2552) ยังได้กล่าวถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรว่า สถานศึกษามีการมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ภาคต้นปีการศึกษาตามแผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยยึดหลักในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนการ หรือโครงการพัฒนาบุคลากรจะต้องเป็นแผนที่สามารถที่สามารถ ปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์การวางแผน พัฒนาบุคลากร

3. ด้านการนำแผนพัฒนาครูไปใช้ ครูทุกคนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติตามแผนพัฒนาด้วยกิจกรรมที่แตกต่างกัน เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และลาไปศึกษาต่อ ทั้งใน และต่างประเทศ ผู้บริหารได้นำแผนพัฒนาไปนำใช้ตามแบบแผนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549) กล่าวว่าในการบริหารบุคลากรจะต้องสร้างทัศนคติให้เกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ๆอยู่เสมอซึ่งมีวิธีการพัฒนา

บุคลากรในองค์กร ดังนี้ 1. ให้ไปศึกษาต่อ หาความรู้ และปริญญาเพิ่มเติม 2. ให้ไปประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ 3. ให้ไปทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัย 4. ให้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมเยือน ดู การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่นๆ ดูการสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครุอาวุโส เป็นต้น 5. ให้ไปเลือกเรียนวิชาในมหาวิทยาลัยโดยไม่นับหน่วยกิต 6. ให้เขียนบทความ 7. ทหารสารหรือหนังสือ ตำราให้อ่านแล้วนำมาเล่าสู่กันฟัง 8. ให้มีการสาธิตการสอนให้ดู 9. ให้ไปฟังปาฐกถาการอภิปรายความรู้ทางวิชาการ 10. ให้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพราะสมาคมอาจมีการอภิปรายทางวิชาการ ส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 11. ให้ไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ ได้มีการพัฒนาเครื่องมือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพยิ่งขึ้น การวัด และประเมินผล ได้มีการจัดขึ้นในทุกปีการศึกษา มีการติดตามการประเมิน อย่างเป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย และนำผลการประเมินมาเผยแพร่ให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อครูสามารถรู้ และนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีกระบวนการสอนที่ดียิ่งขึ้น ด้วยขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครูสอดคล้องกับ กิรติ ยศยิ่งยง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้ผล ได้มาตรฐานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินนั้นควรจัดทำขึ้น อย่างเป็นระบบเพื่อให้ ทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แต่ผู้วิจัยมองว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูควรให้มีการติดตามการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากครูบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาครูในบางขั้นตอน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ดังนั้นโรงเรียนควรมีการอบรมการพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการพัฒนาครูทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการมีความถูกต้อง ชัดเจน และเป็น ที่เข้าใจตรงกัน

1.2 เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านการ กำหนดความจำเป็นหรือ ความต้องการพัฒนาครูอย่างละเอียดทำให้การพัฒนาโรงเรียนบางครั้งยังไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดพิจารณาความต้องการ และกำหนดวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาครูให้ละเอียดมากขึ้น โดยวิเคราะห์ จากปัญหา และความต้องการของครู ควบคู่ไปกับการความต้องการ หรือเป้าหมายของโรงเรียน จึงจะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารยังปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาอย่าง เดียวซึ่งอาจยังไม่ทั่วถึงในบางเขตในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยเฉพาะโรงเรียนที่ห่างไกลทำให้การพัฒนาครูไม่ทันกับระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีที่สุด จะต้องมาจากความต้องการที่จะปรับเปลี่ยน และ พัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล

1.4 โรงเรียนได้มีการประเมินผลการพัฒนาครูในทุกปีแต่การนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงยังไม่เพียงพอและต่อเนื่อง ทำให้การประเมินผลการพัฒนาครูไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพราะฉะนั้น การประเมินผลการพัฒนานั้นจะต้องแจ้งให้บุคลากรรับทราบ เพื่อจะรู้ถึงผลของการพัฒนาว่าดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร และมีส่วนใดควรปรับปรุงเพิ่มเติม นอกจากนี้แล้ว ในการประเมินผลแต่ละครั้ง ควรจดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังสามารถใช้ผลการประเมินเป็นแหล่งข้อมูลต่อไปในอนาคตได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนระดับชั้นอื่นๆ ใน สปป.ลาว

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรทางการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบการพัฒนาครู ระหว่างโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลกับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของเอกชนในแต่ละภูมิภาคเพื่อหาข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากรครูของแต่ละสังกัดต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ตั้งแต่ปี 2011-2015: โครงการสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการพัฒนาและคุ้มครองครู: สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.*
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา กรมมัธยมศึกษา. (2554). *แผนการแข่งการย่อย (5ปี) สำหรับชั้นมัธยมศึกษา.*
- กียรติยศยิ่งยง. (2549). *การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.*
- จิตรพร ณ ขอนแก่น. (2552). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเครือคณะพระคินี่พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (Ojed), สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). *ไนด์เออบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: Orange Group Tactic Design.*
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน และคณะ. (2556). *การพัฒนาบุคลากรและผลิตภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียน ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สฎายุ อีระวิชิตระกุล. (2553). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา: โครงการผลิตเอกสารทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบบริหารแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.*
- สุพรรณิชาญ ประเสริฐ. (2554). *การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูที่เลี้ยงวิชาวิทยาศาสตร์ตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์), สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศราวุฒิจำรัสภูมิ. (2555). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอห้วยคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา(OJED)*

ภาษาอังกฤษ

- Castetter, William B. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration.* Seventh edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.