



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.10, No.3, 2015, pp.246-260

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

PROPOSED GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHER PERFORMANCE
IN YANNAWATEWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

นางสาวจินตจุฑา พรหมรักษ์ *

Jinjuta Promruk

ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท **

Asst. Prof. Dr. Chayapim Usaho, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกรณีโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา
การพัฒนาการปฏิบัติงานครู ตลอดจนนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม
รวม 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน
กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.61, S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
2) ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ 3) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ 4) การสำรวจและวิเคราะห์ใน
การพัฒนาบุคลากร สำหรับปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.23, S.D.=0.89$) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการสำรวจและวิเคราะห์
ในการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
4) ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศ
วิทยาคมจำแนกตามองค์ประกอบการพัฒนาการปฏิบัติงานจำนวน 36 ข้อ

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: lil_am_lalala@windowlive.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Chayapim@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The purpose of this survey research were to study the state and problems , and to propose guidelines for the development of teacher performance in Yannawatewittayakom school under Bangkok Educational Service Area 2. The population was 12 administrators included 4 school administrators and 8 heads of content departments. The samples was 65 school teachers. The tools for this research was questionnaire,verified content validity by qualified people. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research found that the state was at a high level ($\bar{X}=3.61$, $S.D.= 0.59$) in the following order: 1) The evaluation of the teacher development. 2) The implementation of the plan. 3) The planning of the teacher development 4) Diagnosing development needs. The problem was at the medium level ($\bar{X}=3.23$, $S.D.= 0.89$) in the following order: 1) Diagnosing development needs. 2) The evaluation of the teacher development. 3) The planning of the teacher development. 4) The implementation of the plan. And the research revealed 36 guidelines for the development of teacher performance.

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานครู / การพัฒนาการปฏิบัติงานครู / โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

KEYWORDS: TEACHER PERFORMANCE / DEVELOPMENT TEACHER PERFORMANCE / YANNAWATEWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ การปลูกฝังอบรมจากครูผู้สอนย่อมทำให้ผู้เรียนมีความคิดที่ดี มีวิธีการคิดวิเคราะห์อย่างถูกต้อง มีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของครูย่อมส่งผลไปสู่คุณภาพของผู้เรียน ดังคำกล่าวของ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ที่ว่า “อย่ารู้ว่าตัวครูเป็นฉันใด จงดูได้จากศิษย์ที่สอนมา” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 :113) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2546) หากคนในองค์กรมีความพึงพอใจ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ เชื่อมมั่นในองค์กรแล้วจะช่วยเหลือหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง หรือต้องการลาออกจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547 : 15) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดประสบการณ์รู้อย่างเป็นระบบ เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นให้สามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการทำงานควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542)

การพัฒนาการปฏิบัติงานครูให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ในด้านความสำคัญต่อตนเอง นั่นคือ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าครูต้องมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากรด้วย ส่วนในด้านความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ จึงสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา นั่นคือ บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ และผู้บริหารนั่นเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตามครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการ หรือทฤษฎีต่างๆที่นำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรของตนมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

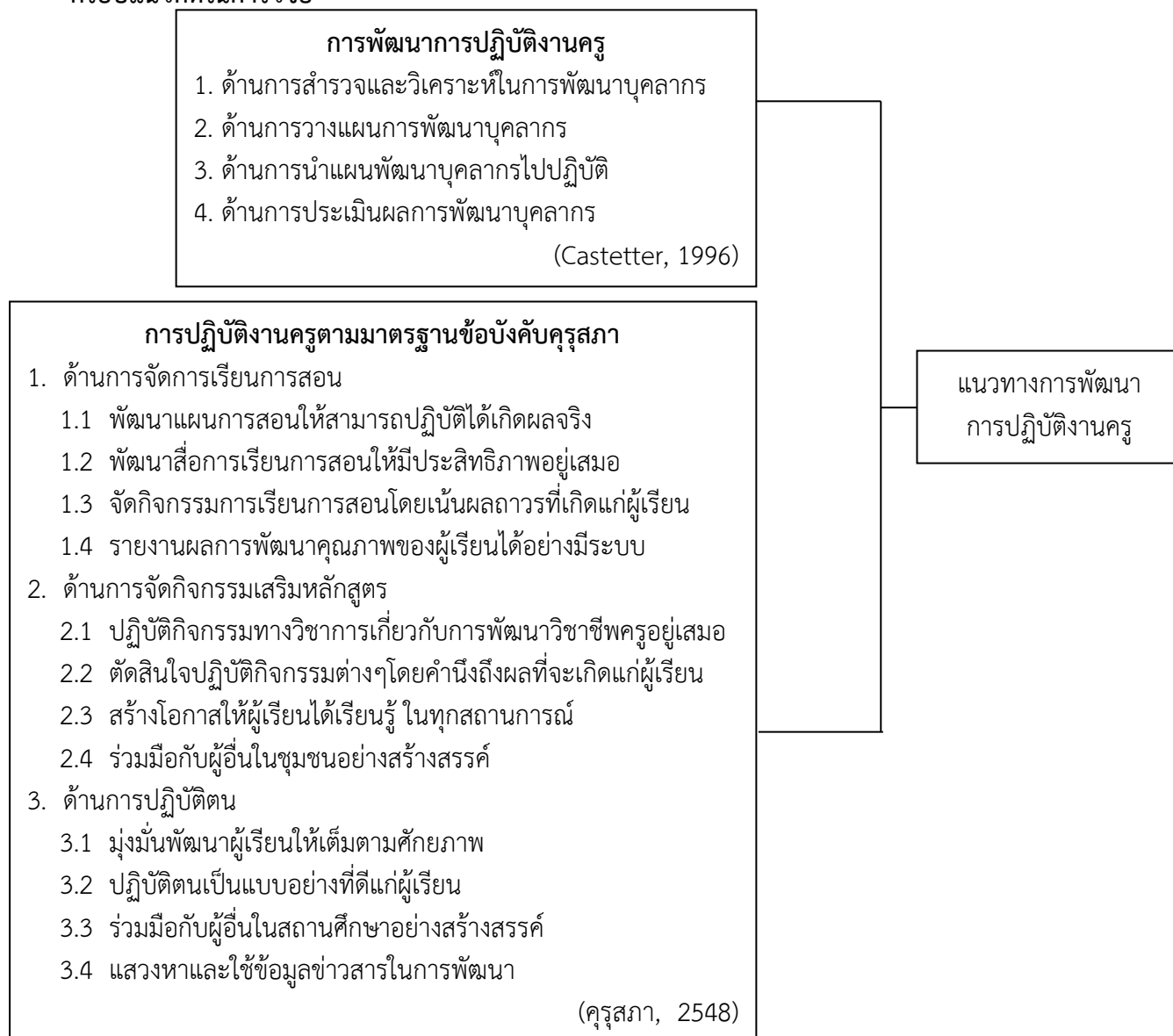
จากอัตราการขอย้ายโรงเรียนของครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมามีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครู ตามที่ Spector (1997) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดมีระดับความพึงพอใจต่ำ จะส่งผลให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมกรมองหางานใหม่ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูขาดความกระตือรือร้น สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา ดังนั้นการพัฒนาการปฏิบัติงานครูให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานครูให้มีคุณภาพและเหมาะสมตามสภาพและบริบทของโรงเรียน อีกทั้งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้ ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานครู เพื่อใช้ในการออกแบบการบริหารงานด้านบุคคลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กรณีโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

ประชากรผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน และครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมจำนวน 78 คน

ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม จำนวน 65 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แนวทางพัฒนากิจการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมในการตอบแบบสอบถามจำนวน 77 ฉบับ ด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนครบจำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สภาพและปัญหาการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครู
3. การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงโครงสร้างในการนำเสนอแนวทางพัฒนากิจการปฏิบัติงานครู

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

ในการพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า สภาพการพัฒนากิจการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.61$, $S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบการพัฒนามีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $S.D. = 0.67$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การระบุความต้องการในการพัฒนาครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนา

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.70$, $S.D. = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.53$, $S.D. = 0.80$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนเก็บข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 3.57$, $S.D. = 0.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 3.43$, $S.D. = 0.75$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.58, S.D. = 0.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.87$)

1.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาศาลาการ

ในการพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดงบประมาณในการพัฒนาครู

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนกำหนดงบประมาณในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.42, S.D. = 0.80$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนกำหนดงบประมาณในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.42, S.D. = 0.85$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนกำหนดงบประมาณในการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนได้อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.42, S.D. = 0.85$)

1.3 ด้านการนำแผนพัฒนาศาลาการไปปฏิบัติ

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชุมครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดสรรงบประมาณที่ใช้พัฒนาครู

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.88, S.D. = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้แต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.85$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้แต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.45, S.D. = 0.84$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนให้แต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.44, S.D. = 0.82$)

1.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $S.D. = 0.66$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครู

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.81$, $S.D. = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครูและโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.62$, $S.D. = 0.81$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 3.73$, $S.D. = 0.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 3.52$, $S.D. = 0.77$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.71$, $S.D. = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.58$, $S.D. = 0.83$) และโรงเรียนเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 3.58$, $S.D. = 0.86$)

2. ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.37$, $S.D. = 0.93$) รองลงมา คือ การประเมินผลการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

2.1 ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $S.D. = 0.93$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การระบุความต้องการในการพัฒนาครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนาครู

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.60$, $S.D. = 1.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไม่ตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.22$, $S.D. = 1.05$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.61$, $S.D. = 1.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.17$, $S.D. = 1.06$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดปฏิบัติตนไม่ต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.62$, $S.D. = 1.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนไม่ตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.18$, $S.D. = 1.00$)

2.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, $S.D. = 0.95$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับผลที่คาดว่าจะได้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวางแผนพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{x} = 3.62$, $S.D. = 0.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวางแผนพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.06$, $S.D. = 1.16$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่สอดคล้องกับผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{x} = 3.60$, $S.D. = 1.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวางแผนพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.14$, $S.D. = 1.16$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนไม่สอดคล้องกับผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{x} = 2.83$, $S.D. = 1.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวางแผนพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 2.25$, $S.D. = 0.75$)

2.3 ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.00$, $S.D. = 1.07$) คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่เพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครู

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.29$, $S.D. = 1.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.74$, $S.D. = 1.30$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.40$, $S.D. = 1.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 2.77$, $S.D. = 1.35$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.42$, $S.D. = 1.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 2.73$, $S.D. = 1.31$)

2.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, $S.D. = 0.98$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนขาดการบันทึกข้อมูลเพื่อติดตามผลการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนไม่นำข้อมูลจากรายงานสรุปผลการพัฒนาครูไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนขาดการบันทึกข้อมูลเพื่อติดตามผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.46$, $S.D. = 1.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนไม่นำข้อมูลจากรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x} = 3.28$, $S.D. = 1.27$)

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนขาดการบันทึกข้อมูลเพื่อติดตามผลการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.49$, $S.D. = 1.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนไม่นำข้อมูลจากรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x} = 3.37$, $S.D. = 1.21$)

ด้านการปฏิบัติตน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนขาดการบันทึกข้อมูลเพื่อติดตามผลการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.45$, $S.D. = 1.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนไม่นำข้อมูลจากรายงานสรุปผลการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x} = 3.18$, $S.D. = 1.22$)

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

ในการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและชี้ให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการปฏิบัติตน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการพัฒนาการปฏิบัติงานนั้นย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน มีความพร้อมที่จะช่วยกันสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ นำเสนอข้อคิดเห็นที่มีต่อประเด็นต่างๆอย่างเป็นระบบและดำเนินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อสรุปในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ **แนวทางที่ 1** การสำรวจโดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยนำเสนอในรูปแบบรายงาน และ**แนวทางที่ 2** การจัดประชุม โดยมีการทำ SWOT เพื่อที่จะได้นำผลมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย จุดพัฒนาและโอกาสของการปฏิบัติงานครู โดยใช้การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบรายงาน

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบมีการสำรวจความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสร้างเครื่องมือในการประเมิน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรก

2. ผู้บริหารกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำแผนทั้งหมดมาพิจารณาประเด็นที่มีความสำคัญ

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. ผู้บริหารจัดการประชุมครูกลุ่มย่อยแบบบูรณาการครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกัน

2. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบสร้างเครื่องมือในการประเมินความต้องการ เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาเร่งด่วนก่อน

ด้านการปฏิบัติตน

1. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบสร้างเครื่องมือในการประเมิน เพื่อบันทึกและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ดำเนินการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์และรายงานผลความต้องการในการพัฒนา

2. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบจัดทำรายงาน เพื่อนำข้อมูลจากรายงานไปใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดอบรมในโรงเรียน

3. ผู้บริหารแต่งตั้งหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน พัฒนาการปฏิบัติงานครูตามสภาพจริง เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในด้านที่ยังขาดอยู่

3.2 ด้านการประเมินผลพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน ต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินอย่างละเอียดและประเมินจากผู้ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์โดยเลือกค่าสถิติให้เหมาะสม สรุปเป็นรายงานผลเพื่อแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริงให้ครูทราบทุกครั้ง

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ครูส่งแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง จากนั้นจัดทำเป็นรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยภาพรวม เพื่อพิจารณาว่าเกิดปัญหาในด้านใดมากที่สุด

2. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบสร้างแบบประเมินการจัดการเรียนการสอน โดยให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และสรุปผลการวิเคราะห์ว่าจุดใดที่มีความจำเป็นในการพัฒนา

3. ครูติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน จากนั้นนำผลและข้อเสนอแนะจากการนิเทศการสอนมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดอบรมพัฒนาในเรื่องที่เป็นปัญหา

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบสร้างแบบประเมินหรือแบบสอบถามความพึงพอใจในการจัดโครงการหรือกิจกรรม โดยมีเกณฑ์ในการประเมินอย่างชัดเจน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน และนำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรมให้มีสอดคล้องกับหลักสูตร

ด้านการปฏิบัติตน

1. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบสร้างแบบประเมิน โดยให้ครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการประเมิน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำผลมาปรับปรุงการพัฒนาครูในครั้งถัดไป

2. ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานตลอดปีการศึกษา

3.3 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานครู ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำแผนการพัฒนาไปใช้จริง สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา นำข้อมูลจากการสำรวจความต้องการมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้หลัก PDCA ทำเป็นโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน และบรรจุแผนการพัฒนาไว้ในแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งพิจารณาตามความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล โดยใช้หลักการกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายอย่างเสมอภาค
2. ผู้บริหารกำหนดให้ครูดำเนินงานพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการระดมความคิดจากครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การประเมิน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน ในการวางแผนการจัดกิจกรรมแบบองค์รวม โดยใช้นวัตกรรมที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
3. ผู้บริหารกำหนดงบประมาณ โดยพิจารณาถึงความสำคัญจำเป็นของงาน
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดขอบเขตระยะเวลาในการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนอย่างชัดเจน และลดภาระงานด้านอื่นลง

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบนำข้อมูลจากการสำรวจมาใช้วางแผนการดำเนินงาน
2. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมตัวแทนครู เช่น ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันวางแผนการพัฒนา โดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือโครงการอย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจนและมีความเหมาะสม

ด้านการปฏิบัติตน

1. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยโดยใช้การระดมความคิด เพื่อหาสรรหาวิธีหรือแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตนของครูเป็นรายข้อตามข้อมูลจากการสำรวจ
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพิจารณากิจกรรมหรือโครงการที่มีความเหมาะสมในการพัฒนา แล้วกลุ่มย่อยส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมกัน เพื่อสรุปรวมว่าในแต่ละด้านนั้นควรมีแผนการพัฒนาในรูปแบบใดมีการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ผู้บริหารกำหนดกรอบการพัฒนา เป้าหมาย ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และแนวทางในการพัฒนาให้ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตั้งเป้าหมายในการพัฒนาเป็นรายภาคเรียนหรือรายปีอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการล่วงหน้าก่อนเปิดภาคเรียน

3.4 ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาโดยจัดตั้งเป็นโครงการที่ต้องปฏิบัติทุกปีอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้ครูปฏิบัติตามแผนและบันทึกผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยครูต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง ก่อนการนำไปปฏิบัติควรมีการอบรมหัวหน้าฝ่ายงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำแผนพัฒนาไปใช้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น โดยต้องยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ผู้บริหารจัดประชุมมอบหมายงานให้สอดคล้องกับแผนที่ได้วางไว้ โดยชี้แจงขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
2. ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบแจกแผนการพัฒนาที่ได้สร้างขึ้นให้แก่บุคลากรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อที่ครูในแต่ละกลุ่มสาระทราบถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูภายในโรงเรียน โดยการจัดให้มีการอบรมหรือภาคปฏิบัติ หรือโรงเรียนจัดให้ครูไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพ
4. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงงบประมาณและผลที่เกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่

ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. ผู้บริหารจัดการประชุมชี้แจงและมอบหมายงานตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงกิจกรรมหรือแนวทางที่ต้องปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
2. ครูดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีความสอดคล้องตามแผน โดยจัดในรูปการอบรมครูหรือกิจกรรมที่ต้องมีการติดตามงานอยู่เสมอ มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นรูปเล่ม เพื่อสะดวกในการกรอกรายละเอียดและเก็บข้อมูลไว้ใช้ในการพัฒนาในครั้งต่อไป
3. ผู้บริหารควรมีมาตรการในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้
4. ผู้บริหารพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม

ด้านการปฏิบัติตน

1. ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดประชุม เพื่อชี้แจงแนวทางในการพัฒนาตนเองที่โรงเรียนได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้
2. ผู้บริหารกำหนดให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง จัดทำคู่มือแนะแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานครูด้านการปฏิบัติตน เพื่อให้ครูปฏิบัติตามคู่มือที่ได้วางไว้
3. ผู้บริหารจัดอบรมครูในด้านการพัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณต่างๆให้มีความเหมาะสมเพียงพอ

อภิปรายผล

1. ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร

สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้ทราบความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคมโดยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติกา ออญยงสินธุ์ (2554) ที่พบว่ามีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการความจำเป็น โดยวิธีการดูจากภาระงานของโรงเรียนที่มีอยู่ สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครู และดูจากเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากกระบวนการในการสำรวจความต้องการพัฒนาครูด้านต่างๆขาดความต่อเนื่อง เพราะบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ และเมื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบคนใหม่

เข้ามาปฏิบัติงาน อาจจะยังไม่เข้าใจหรือขาดทักษะความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตราพร ณ ขอนแก่น (2554) ที่พบว่า ในการสำรวจความต้องการจำเป็นนั้น ข้อมูลที่ได้รับการสำรวจไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครู ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยการสร้างเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยนำเสนอผลการสำรวจในรูปแบบรายงานเพื่อแจ้งให้ครูทราบทุกครั้ง ซึ่งการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นนั้นจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารทราบแนวทางในการดำเนินงานเบื้องต้น และสามารถวางแผนการดำเนินงานให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาก็ตรงตามสภาพจริงอีกด้วย หรือผู้บริหารจัดประชุมครูเพื่อช่วยกันระดมความคิดในการหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการทำ SWOT เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

2. ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การบันทึกผลจัดทำเป็นรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพการปฏิบัติงานว่ามีคุณภาพดีขึ้นหรือด้อยลงกว่าเดิม เพื่อใช้ในการพิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตราพร ณ ขอนแก่น (2554) ที่พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดระบบการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลและเครื่องมือในการประเมินอย่างถูกต้อง

ปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ถึงแม้โรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผล แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะขาดการบันทึกข้อมูลเพื่อติดตามผลการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติกา อยู่ยงสินธุ์ (2554) ที่พบว่า ในการประเมินผลนั้นควรมีทั้งการประเมินผลก่อนดำเนินการ ประเมินระหว่างดำเนินการ และประเมินผลหลังการดำเนินการ หากไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ก็อาจจะทำให้ไม่มีข้อมูลสำหรับการแก้ไขปัญหา ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมทุกกิจกรรมก็เป็นได้

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครู ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรต้องมีการสร้างระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินอย่างละเอียดและผู้ประเมินต้องเลือกจากผู้ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการอย่างแท้จริง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยเลือกค่าสถิติให้เหมาะสมจากนั้นสรุปเป็นรายงานผลแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริงในการนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการพิจารณาว่าครูมีความต้องการพัฒนาในด้านใดมากที่สุด

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ในการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานครู โดยจัดสรรงบประมาณที่ใช้จากการพิจารณาลำดับความสำคัญของงานและผลที่เกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่เพียงพอ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดให้มีการประชุมในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหัวข้อหนึ่งในวาระการประชุมครูประจำเดือน เพื่อระดมความคิดในการพัฒนาครู

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัย เรื่อง การติดตามผลการใช้แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง

2. การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. การวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้มีการประชุมในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นหัวข้อหนึ่งในวาระการประชุมครู

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิตติกา อยู่ยงสินธุ์. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 6, 1312-1326.

สืบค้นจาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V54/v54d0096.pdf>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2548). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู
กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2546). *ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์
ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

คุรุสภา. (2548). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548*.
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548.

จิตรพร ธิ ขอนแก่น. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
ในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 6, 1340-1350. สืบค้นจาก
<http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V54/v54d0098.pdf>

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. กรุงเทพมหานคร:
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ภาษาอังกฤษ

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application assessment causes and
consequences*. Thousand Oaks, CL: Sage Publications.

Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*.
Sixth edition. New Jersey: prentice Hall, Inc..