

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยตลอดจนตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1. ขั้นสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้สอนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบในการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) และปรึกษาคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจำแนกเป็นด้านตามกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ที่เรียกว่าวงจรเดมมิ่ง คือด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติและด้านการแก้ไขปรับปรุง

ขั้นที่ 2. ขั้นศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตอบคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558)ซึ่งจำแนกเป็นด้านตามกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบที่เรียกว่า วงจรเดมมิ่ง คือด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติและด้านการแก้ไขปรับปรุงแล้วนำความคิดเห็นมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 3. ขั้นศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้จากขั้นที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยจำแนกเป็นด้านตามกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบที่เรียกว่า วงจรเดมมิ่ง คือด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ และด้านการแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพัฒนาครูผู้สอนจำนวน 19 คนตอบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ เพื่อทราบแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกประชากรของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์ คือเป็นบุคคลที่เป็นนักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือระดับปริญญาโท

จากเกณฑ์ในการพิจารณาผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(Purposive sampling) เพื่อตอบแบบสอบถามปลายเปิด ดังต่อไปนี้

- 1.1 นายวสันต์ นาวเหนียว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท
- 1.2 ดร.สุรเสน ทังทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1
- 1.3 ดร.พรเทพ ฐู่แผน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- 1.4 นายสยาม สุ่มงาม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโบสถ์
- 1.5 นายอภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหัวหวาย

2. ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยศึกษาประวัติการทำงานด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา หรือด้านการพัฒนาบุคลากร จากประชากรจำนวน 40 คน เพื่อคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 คน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีวุฒิปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา
- 2.2 เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีประสบการณ์ และหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 1 ปีและมีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท ทางการศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมคมิลแลน (Macmillan 1971) ที่กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 13 คน ขึ้นไป ความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก กลุ่มตัวอย่าง 19 คน จึงเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) ดังนี้

1. แบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการศึกษาและตั้งคำถามปลายเปิดให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกแล้วทั้ง 5 คน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดในเรื่องดังกล่าวจากเอกสารและวารสารต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) สำหรับคำถาม ซึ่งเป็นปลายเปิดรอบที่ 1 ดังนี้

(1) ท่านคิดว่าแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) ควรเป็นอย่างไร

ซึ่งในการนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิอธิบายเรื่องเหล่านี้ อย่างละเอียด และใช้ลายมือเขียนด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวโน้ม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้คำถามปลายเปิดรอบที่ 1 มาสร้าง แบบสอบถามรอบที่ 2 โดยใช้แนวคิดตามกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ที่เรียกว่า วงจรเคมมิ่ง คือด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติและด้านการแก้ไขปรับปรุงและนำข้อความที่ได้จากการตอบคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาจำแนกเป็นข้อกระทงโดยคัดเลือกข้อความที่เป็นเนื้อความที่ใกล้เคียงกันไว้ในข้อความเดียวกันและพยายามคงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบในรอบที่ 1 จะได้แบบสอบถามรอบที่ 2 จำนวน 45 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละข้อกำหนดมีคะแนนต่างกันมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความเป็นไปได้ มากที่สุด

4 หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความเป็นไปได้ มาก

- 3 หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความเป็นไปได้ ปานกลาง
- 2 หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความเป็นไปได้ น้อย
- 1 หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนแรก เพื่อขอให้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด รอบที่ 1 โดยนำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ รายละเอียดของการวิจัย และขอทราบความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบอย่างอิสระและได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเก็บแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามโดยใช้คำถามปลายเปิดรอบที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยนำข้อความที่ได้จากการตอบคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาจำแนกเป็นข้อกระทง โดยคัดเลือกข้อความที่เป็นเนื้อความที่ใกล้เคียงกันไว้ในข้อความเดียวกันและพยายามคงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบในรอบที่ 1 จะได้แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบพร้อมทั้งมีหนังสือราชการนำจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์รายละเอียดของการวิจัย รวมทั้งขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้กระทำได้ด้วยตนเองและไปขอรับแบบสอบถามกลับมาเพื่อวิเคราะห์ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตอบในรอบที่ 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้มาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามรอบที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านที่มีต่อแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) ว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 คน มาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นรายข้อกระทงแล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งมีข้อกระทงเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่ได้เพิ่มตำแหน่งของมัธยฐาน

ฐานนิยมและพิสัยระหว่าง ควอไทล์ รวมทั้งตำแหน่งที่มีผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงคำตอบหรือยืนยันคำตอบที่อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ให้ผู้เชี่ยวชาญ แสดงเหตุผลด้วย

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 (รอบสุดท้าย) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทราบความคิดเห็นของกลุ่มและของตนเองพร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หรือยืนยันคำตอบเดิมของท่านก็ได้ จำนวนข้อและเนื้อหาจะเหมือนกันทุกประการกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มสัญลักษณ์ในแต่ละข้อ 3 อย่างคือ

- จุดคำ หมายถึง คำตอบของท่านในแต่ละข้อของรอบที่ 2

- * คอกจัน หมายถึง คำมาตรฐานคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด (คือค่าน้ำหนักความเป็นไปได้หรือเห็นด้วยที่อยู่กึ่งกลางของข้อมูลทั้งหมด)

□ พิสัยระหว่างควอไทล์ หมายถึง พิสัยระหว่างควอไทล์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดคือช่วงที่น้ำหนักความเป็นไปได้หรือเห็นด้วยของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่กระจายอยู่รอบๆ มาตรฐาน

2. ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ มาตรฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์ เกณฑ์ที่ผู้วิจัยจะใช้วิเคราะห์ค่าสถิติทั้ง 3 ค่า จะได้มาจากการศึกษาผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามรอบที่ 2 รอบที่ 3 ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวโน้มความเป็นไปได้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. นำคะแนนจากแบบสอบถาม รอบที่ 2 รอบที่ 3 มาหาค่าความถี่และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558)

5. ในการแปลความหมายค่ามาตรฐานมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้ (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ . 2527 :24)

คะแนน 4.50 – 5.00	หมายถึง มีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุด
คะแนน 3.50 – 4.49	หมายถึง มีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มาก
คะแนน 2.50 – 3.49	หมายถึง มีแนวโน้มเกิดขึ้นได้ปานกลาง
คะแนน 1.50 – 2.49	หมายถึง มีแนวโน้มเกิดขึ้นได้น้อย
คะแนน 1.00 – 1.49	หมายถึง มีแนวโน้มเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ มัชยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ เกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ค่าสถิติทั้ง 3 ค่า ได้มาจากการศึกษาผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้วิจัยหลายคน อาทิเช่น ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ ทำการวิจัยเรื่อง แนวโน้มการศึกษาในระบบโรงเรียนในช่วงระยะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 การวิจัยของ กมล วงศ์สุทธิ เรื่องแนวโน้มการดำเนินการโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2544 – 2553) การวิจัยของ จิรศักดิ์ ประสิทธิ์ เรื่อง แนวโน้มการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขตในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2544 – 2553) และการวิจัยของ วิจิต สุริสาร เรื่องแนวโน้มการจัดระบบสารสนเทศในงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2546 – 2555) ซึ่งเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสถิติใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งสิ้น ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงไว้ในหัวข้อย่อยแต่ละค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. มัชยฐาน(Median)

สูตรที่ใช้คำนวณ คือ

$$\text{มัชยฐาน} = L + I \left\{ \frac{\frac{N}{2} - F_1}{F_2 - F_1} \right\}$$

เมื่อ L คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัชยฐานตกอยู่

I คือ อัตรากว้างชั้นคะแนน

N คือ จำนวนความถี่ทั้งหมด

F1 คือ ความถี่สะสมจากชั้นคะแนนต่ำสุดถึงชั้นคะแนนที่ต่ำกว่าชั้นคะแนนที่มีค่ามัชยฐานอยู่

F2 คือ ความถี่สะสมของคะแนนในชั้นที่มีค่ามัชยฐานอยู่ (Glass and Stanleys.

2. พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรเกี่ยวกับการหาค่ามัธยฐาน

โดยแทนค่า $\frac{N}{2}$ ด้วย $\frac{N}{4}$ ในการหาค่าควอไทล์ที่ 1
 และแทนค่า $\frac{N}{2}$ ด้วย $\frac{3N}{4}$ ในการหาค่าควอไทล์ที่ 3

$$I.R = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ I. R แทนค่า พิสัยระหว่างควอไทล์

Q_3 แทน ควอไทล์ที่ 3

Q_1 แทน ควอไทล์ที่ 1

$$Q_1 = L + I \left\{ \frac{\frac{N}{4} - F_1}{F_2 - F_1} \right\}$$

$$Q_3 = L + I \left\{ \frac{\frac{3N}{4} - F_1}{F_2 - F_1} \right\}$$

เมื่อ L คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่

I คือ อัตรากาชั้นคะแนน

N คือ จำนวนความถี่ทั้งหมด

F_1 คือ ความถี่สะสมจากชั้นคะแนนต่ำสุดถึงชั้นคะแนนที่ต่ำกว่าชั้นคะแนนที่มีค่ามัธยฐานอยู่

F_2 คือ ความถี่สะสมของคะแนนในชั้นที่มีค่ามัธยฐาน (Glass and Stanley, 1970:77)

การหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ 1 กับควอไทล์ที่ 3

ถ้าข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน ถ้าข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกัน (ชนิตา รักษ์พลเมืองและคณะ 2527 :24 ; อ่างถึงใน จิรศักดิ์ ประสิทธิ์. 2544 :45)

3. ฐานนิยม (Mode)

สูตรที่ใช้คำนวณคือการหาค่าความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 ถึง 5 ของแต่ละข้อความระดับคะแนนใดมีค่าความถี่สูงสุด ถือเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ในกรณีความถี่สูงสุดมีค่าเท่ากันและระดับคะแนนอยู่ติดกัน ถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ส่วนกรณีความถี่สูงสุดของระดับคะแนนทั้งสองนั้นเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น

4. ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile deviation)

ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เป็นการวัดการกระจายซึ่งคำนวณได้จากครึ่งหนึ่งของระยะระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 และควอไทล์ที่ 1 โดยมีสูตรดังนี้

$$Q.D. = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$$

เมื่อ Q.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์

Q_1 คือ ควอไทล์ที่ 1

Q_3 คือ ควอไทล์ที่ 3

ผู้วิจัยคำนวณค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความแล้วนำมาหาความแตกต่าง ระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม โดยผู้วิจัยกำหนดว่าค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยมมีค่าไม่เกิน 1 จึงจะถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ 2527 อ้างถึงใน จิรศักดิ์ ประสิทธิ์ 2544 : 45) การหาค่าฐานนิยม ของแต่ละข้อความนั้นผู้วิจัยคำนวณหาค่าความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 ถึง 5 สำหรับแต่ละข้อความ ระดับคะแนนใดที่มีความถี่สูงสุดถือเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ในกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากันและระดับคะแนนนั้นอยู่ติดกันจะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองนั้นเป็นฐานนิยมของข้อความนั้นผู้วิจัยนำเอาค่ามัธยฐานมาสรุปเป็นระดับของแนวโน้มของข้อกระทง แต่ละข้อและนำเอาค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์กับค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อกระทง แต่ละข้อ ถ้าค่าสถิติค่าใดค่าหนึ่งอยู่นอกเกณฑ์ที่กำหนดหรืออยู่นอกเกณฑ์ทั้งสองค่าจะถือว่าไม่สอดคล้องกัน

ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อกระทงนั้นผู้วิจัยจะยึดถือค่านิยามฐานเป็นหลักในการทำนายแนวโน้มของข้อกระทงแต่ละข้อและจะใช้ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์กับค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างนิยามฐานกับค่าฐานนิยมซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อกระทง เป็นการเสริมแนวโน้มอีกทีหนึ่ง ผู้วิจัยจะนำเอาข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านนิยามฐาน พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ และฐานนิยมมาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า (2549 – 2558) ตามกรอบของตัวแปรที่กำหนดไว้ แล้วนำเสนอเป็นผลของการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่านิยามฐานมากที่สุดมาอภิปรายผล

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ข้อมูลที่ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2549-2558) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 วิเคราะห์เป็นรายข้อกระทง และเสนอผลผลการวิเคราะห์ในรูปของลำดับที่ของข้อกระทง เรียงตามลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ และผลต่างระหว่างค่านิยามฐานกับฐานนิยม ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. ลำดับที่ของแนวโน้ม ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ เรียงตามลำดับที่ 1 และลำดับที่สุดท้าย ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำสุด โดยแยกเป็นรายด้าน

2. ค่านิยามฐาน จะแสดงถึงความเป็นไปได้ของแนวโน้ม ตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ดังมีตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ข้อความนั้นมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ข้อความนั้นมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มาก

2.50-3.49 หมายถึง ข้อความนั้นมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ข้อความนั้นมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้น้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ข้อความนั้นมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

Glass and Stanleys. (1970:58-59 อ้างถึงใน จิรศักดิ์ ประสิทธิ์. 2544:43)

3. ค่าฐานนิยม เพื่อเปรียบเทียบกับค่านิยามฐาน

4.ผลต่างระหว่าง ค่าฐานนิยมกับค่ามัธยฐาน เพื่อแสดงว่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมมีค่าไม่เกิน 1 จึงถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

5.ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1

6.พิสัยระหว่าง ควอไทล์ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน(Glass and Stanleys.1970:58-59 อ้างถึงใน จิรศักดิ์ ประสิทธิ์ . 2544:45)

7.ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เป็นค่าที่ใช้ในการจัดลำดับที่

8. ความเป็นไปได้ของแนวโน้มนำให้พิจารณาจากค่ามัธยฐานตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้แล้ว
ในข้อ 2.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เสนอตามลำดับของกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ที่เรียกว่า วงจรเดมมิ่ง ดังนี้

1. การวางแผน
2. การลงมือปฏิบัติ
3. การตรวจสอบผลการปฏิบัติ
4. การแก้ไขปรับปรุง

1. ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในด้านการวางแผน(PLAN)

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นและความคาดหวังการพัฒนาครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการเรียงลำดับของข้อกระทง แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการวางแผน(PLAN)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มีขบวนการ	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มีขบวนการ	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของ แนวโน้ม	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1.	การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับ สถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ (School - Level Personnel Development)	2	5.00	5.00	0.00	0.47	0.95	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนต้องบริหารจัดการเอง ตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้	1	5.00	5.00	0.00	0.53	1.06	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3.	การพัฒนาครูควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ	3	5.00	5.00	0.00	0.42	0.84	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
4.	การพัฒนาครูผู้สอน ต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนเพื่อให้เป็นการพัฒนาที่สะท้อนปัญหา ระบุปัญหาและความต้องการของตนเองอย่าง แท้จริง	4	5.00	5.00	0.00	0.36	0.71	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.1 พบว่าแนวโน้มโรงเรียนต้องบริหารจัดการเอง ตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงาน
ต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.53 และลำดับที่ 4 คือ
ข้อที่ 4 แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้เป็นการพัฒนา
ที่สะท้อนปัญหา ระบุปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมากที่สุดค่า
ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.36

2. ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท ในด้านการลงมือปฏิบัติ(Do)

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นและความคาดหวังการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ดังนี้
ตารางที่ 4.2 ผลการเรียงลำดับของข้อกระทง แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการลงมือปฏิบัติ(Do)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มัธยมศึกษา พื้นฐาน	มัธยมศึกษา ฐานนิยม	มัธยมศึกษา ฐานนิยม – มัธยมศึกษา สูง	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของ แนวโน้ม	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
5.	วิธีการและรูปแบบการพัฒนาแบบเดิมๆ เช่นการอบรม การประชุมสัมมนา จะลดบทบาทลง	5	4.00	4.00	0.00	0.40	0.79	มาก	สอดคล้อง
6.	วิธีการและรูปแบบการพัฒนาจะเปลี่ยนเป็นวิธีการ สมัยใหม่มากขึ้น เช่น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	4	4.00	4.00	0.00	0.49	0.98	มาก	สอดคล้อง
7.	การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ เอง ครบทั้งกระบวนการ	8	4.00	4.00	0.00	0.37	0.73	มาก	สอดคล้อง
8.	วิธีการดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน จะเป็นการพัฒนาแบบ มีส่วนร่วมจากหน่วยงานทางการศึกษา ภายนอก	11	4.00	4.00	0.00	0.32	0.63	มาก	สอดคล้อง
9.	รูปแบบการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบนำตนเอง (Self – Directed Development) มากยิ่งขึ้น	2	4.00	4.00	0.00	0.52	1.05	มาก	สอดคล้อง
10.	เนื้อหาสาระของการพัฒนา จะให้ความสำคัญกับวิธีการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้เรียนเฉพาะด้านมากขึ้น	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
11.	ด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การสอนจะมีการเน้นเป็นพิเศษ	6	4.00	4.00	0.00	0.45	0.90	มาก	สอดคล้อง
12.	ต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผล อย่างแท้จริง	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
13.	ต้องให้ความรู้แก่ครูในด้านการพัฒนาเสริมสร้างแหล่ง เรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา และดำเนินการให้ ใช้วีระ โฆษน์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆจริงจัง โดยเฉพาะ แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เกิดประ โฆษน์ให้มากที่สุด	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.97	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มาตรฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนควอดไทล์	พิสัยระหว่างควอดไทล์	ความเป็นไปได้ของแนวโน้ม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
14.	ดำเนินการให้ครูรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้แล้วนำความรู้ นั้นมาคิดหาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ เด็ก สอนให้เด็กรู้จักสร้างความรู้ สร้างองค์ความรู้	12	5.00	5.00	0.00	0.30	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
15.	พัฒนาครูให้ครูสามารถสอนเด็กในเรื่องของการคิด วิเคราะห์ให้มากที่สุด	11	5.00	5.00	0.00	0.32	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
16.	ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการจัดหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ	3	5.00	5.00	0.00	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
17.	จัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	2	5.00	5.00	0.00	0.52	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
18.	ต้องดำเนินการให้ครูได้รับการพัฒนาในด้านการสร้าง และการจัดการความรู้ในทุกระดับ ทุกมิติของสังคม	10	4.00	4.00	0.00	0.33	0.66	มาก	สอดคล้อง
19.	ครูควรมีการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา สังคมแห่งความรู้	12	5.00	5.00	0.00	0.30	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
20.	ครูทุกคนควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี ใน ด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไป ใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร	11	5.00	5.00	0.00	0.32	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
21.	พัฒนาครูให้ศึกษาแหล่งเรียนรู้จาก Internet และสื่อด้าน IT ต่างๆ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ครูเกิดความรู้ และสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
22.	ต้องทำให้ครูมีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลทั้ง เทคนิคการใช้แบบวัดต่างๆ การเลือกใช้เครื่องมือในการ วัดประเมินผล และระเบียบในการวัดประเมินผลการ เรียน	11	5.00	5.00	0.00	0.32	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
23.	ต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครู ภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ เปลี่ยนแปลงไป	1	5.00	5.00	0.00	0.53	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มีขงฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มีขงฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของแนวโน้ม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
24.	ต้องพัฒนาครูให้ตระหนักถึงรูปแบบ วิธีการเรียนการสอนและต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและสังคมโลกด้วย	4	4.00	4.00	0.00	0.49	0.97	มาก	สอดคล้อง
25.	ต้องมีการเสริมสร้างความมั่นคงในวิชาชีพทั้งด้านขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพ	11	5.00	5.00	0.00	0.32	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
26.	ต้องพัฒนาครูสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและรายได้ที่จะมีพอต่อการดำรงชีพอย่างสุจริต	12	5.00	5.00	0.00	0.30	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
27.	การพัฒนาครูผู้สอนจะเน้นในเรื่องของการมีความรักในอาชีพครู	9	5.00	5.00	0.00	0.36	0.71	มากที่สุด	สอดคล้อง
28.	เน้นให้เกิดความรับผิดชอบ การมีจิตวิญญาณในการสอนอย่างจริงจัง ให้ครูมีความเสียสละ มีการทุ่มเทในการทำงานอย่างแท้จริง	13	5.00	5.00	0.00	0.28	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
29.	ครูต้องมีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก	12	5.00	5.00	0.00	0.30	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
30.	ครูต้องมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มิใช่รอรับการพัฒนาจากผู้อื่น	11	5.00	5.00	0.00	0.32	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
31.	การพัฒนาครูผู้สอน มุ่งให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย และบูรณาการเนื้อหาสาระ กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพชีวิตประจำวันของผู้เรียน	7	5.00	5.00	0.00	0.42	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
32.	ต้องดำเนินการเสริมสร้างความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	5	5.00	5.00	0.00	0.46	0.93	มากที่สุด	สอดคล้อง
33.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามสาระของกลุ่มวิชาต่าง จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในเชิงบูรณาการทั้งเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้	9	5.00	5.00	0.00	0.36	0.71	มากที่สุด	สอดคล้อง
34.	ต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.97	มากที่สุด	สอดคล้อง
35.	พัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของครูเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ	7	5.00	5.00	0.00	0.42	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มาตรฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของ แนวโน้ม	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
37.	เน้นการพัฒนาครูในเรื่องของการจัดการความรู้ การหาความรู้แล้วสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	5	5.00	5.00	0.00	0.46	0.93	มากที่สุด	สอดคล้อง
38.	พัฒนาครูให้สามารถสร้างความคิดรวบยอดของตนเองได้ รวมทั้งให้รู้จัก วิธีการถอดถอดความคิดให้คิดหาวิธีการที่มีความคิดริเริ่มจากเรื่องต่างๆได้	3	5.00	5.00	0.00	0.50	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
39.	ให้มีการพัฒนาครูในเรื่องของการสร้างแหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียนและในชุมชน โดยการทำทุกจุด ทุกสถานที่ในโรงเรียนและในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างแท้จริง	4	5.00	5.00	0.00	0.49	0.97	มากที่สุด	สอดคล้อง
40.	ต้องพัฒนาครูให้ครูเป็นผู้สร้างและพัฒนาเยาวชนไทยในอนาคตให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข	12	5.00	5.00	0.00	0.30	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
41.	ต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถในการให้บริการวิชาการและการสร้างความร่วมมือในรูปเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้	7	5.00	5.00	0.00	0.42	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
42.	การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	5	5.00	5.00	0.00	0.46	0.93	มากที่สุด	สอดคล้อง
43.	ครูทุกคนควรมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เช่น การเลือกใช้เทคนิควิธีสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	7	5.00	5.00	0.00	0.42	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอน ต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครูภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.53 และลำดับที่ 13 คือข้อที่ 28 แนวโน้มวิธีการดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน จะเน้นให้เกิดความรับผิดชอบ การมีจิตวิญญาณ

ในการสอนอย่างจริงจัง ให้ครูมีความเสีษสละ มีการทุ่มเทในการทำงานอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก
ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.28

3. ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท ในด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ(Check)

ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นและความคาดหวังการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการเรียงลำดับของข้อกระทง แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการตรวจสอบ
ผล การปฏิบัติ(Check)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มัธยมศึกษา	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของ แนวโน้ม	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
44.	การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ	1	5.00	5.00	0.00	0.36	0.71	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแนวโน้มการดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ
ควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.36

4. ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาทในด้านการแก้ไขปรับปรุง(Act)

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นและความคาดหวังการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการเรียงลำดับของข้อกระทง แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในด้านการแก้ไข
ปรับปรุง(Act)

ข้อที่	ข้อกระทง	ลำดับที่	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	ฐานนิยม - มัธยมศึกษา	ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความเป็นไปได้ของ แนวโน้ม	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
45.	การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับ สถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ (School – Level Personnel Development) ดังนั้นการปรับปรุง ระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา	1	5.00	5.00	0.00	0.69	1.38	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแนวโน้มการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษา
เป็นส่วนใหญ่ (School – Level Personnel Development) ดังนั้นการปรับปรุงระบบการพัฒนาครู
จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.69

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2549 – 2558) ใน 4 ประเด็นดังนี้คือการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบผลการปฏิบัติและการแก้ไขปรับปรุง
วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 24 คน ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

จำนวน 45 ข้อ

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาและจำนวนข้อเหมือนแบบสอบถามฉบับที่ 2 และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน เพื่อเปรียบเทียบและทบทวนความคิดเห็นและความคาดหวังของตนในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 และเพิ่มช่องแสดงผล เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตอบโดยปกติจะประกอบด้วยประโยคหรือข้อความเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่มีการเพิ่มเติมการรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่ม โดยแสดงตำแหน่งของฐานนิยมหรือมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ของแต่ละข้อคำถาม รวมทั้งตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ตอบไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่างของคำตอบของตนเมื่อเทียบกับคำตอบของกลุ่ม ได้ทบทวนคำตอบ ของตนว่าจะเปลี่ยนคำตอบให้เข้าอยู่พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ หรือยืนยันคำตอบเดิม และหากคำตอบนี้ อยู่นอกพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ พร้อมทั้งทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ 19 คนในวันที่ 18 มีนาคม 2549 และเก็บแบบสอบถามในวันที่ 29 มีนาคม 2549 รวมระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 12 วัน ได้รับข้อมูลกลับคืน จำนวน 19 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแสดงความคิดเห็น โดยทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ส่งพร้อมแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 19 คน ในวันที่ 14 สิงหาคม 2549 และได้รับคืนในวันที่ 28 สิงหาคม 2549 รวมระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นระยะเวลา 15 วัน ได้รับข้อมูลคืน จำนวน 19 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ที่ได้รับคืน นำมาวิเคราะห์มัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

การวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณหาค่าโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ มัธยฐาน ฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ของข้อกระทงแต่ละข้อ นำข้อกระทงที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งมัธยฐาน ฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ มาสรุปเป็นความคิดเห็นตามกรอบที่กำหนดแล้วนำเสนอเป็นผลงานทางการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐานคือมัธยฐาน ฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) สรุปได้ดังนี้ คือ

1. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อกระทง โดยมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุด คือ แนวโน้มโรงเรียนต้องบริหารจัดการเอง ตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.53 การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ (School – level personnel development) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.47 และการพัฒนาครูควรพัฒนาควบคู่กัน ไปทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.42

2. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ (Do) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อกระทง โดยมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุดคือ โรงเรียนต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครูภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.53 การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.52 และแนวโน้มรูปแบบการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบนำตนเอง (Self – directed development) มากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.52 ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการจัดหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.50 การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้อง เน้นให้เกิดความรับผิดชอบ การมีจิตวิญญาณในการสอนอย่างจริงจัง ให้ครูมีความเสียสละ มีการทุ่มเทในการทำงานอย่างแท้จริงอยู่ในระดับมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.28

3. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ(Check) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อกระทง โดยมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุด คือ การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.36

4. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง(Act) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อกระทง โดยมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุด คือ การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ (School – level personnel development) ดังนั้นการปรับปรุงระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 0.69

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) นำเสนอเพื่อผลอภิปรายดังนี้

1.แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน

ผลการเรียงลำดับของข้อกระทงแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน คือ โรงเรียนต้องบริหารจัดการเอง ตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาครูควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ การพัฒนาครูผู้สอน ต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้เป็น การพัฒนาที่สะท้อนปัญหา ระบุปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยมีความสอดคล้องกันทุกข้อกระทงมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากและมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบแนวทางการพัฒนาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง ระบบเครือข่ายที่กล่าวว่า การพัฒนาควรดำเนินการ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะที่เป็นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน (Site based training) และการพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เลือกที่จะรับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับความต้องการของตนและสอดคล้องกับแนวคิดของ สตูพ และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Raffety .1961 :445) ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรครู

นั้นควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ได้วิจัยเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูพบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการเขตการศึกษา ควรจัดทำแผนฝึกอบรมครูในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะต้องจัดทำแผนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณวุฒิของครู โดยให้โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หลักการในการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และสอดคล้องกับแนวคิดของอาร์ุง จันทวานิช(2545) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กล่าวว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้ครูมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีในการปฏิบัติวิชาชีพที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีคุณธรรม มีความสำนึก และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (อาร์ุง จันทวานิช .2545:3)

และสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง ที่กล่าวว่า การพัฒนาครู ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมที่จัดหรือในสถานศึกษา โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตรงกับความต้องการและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาครูผู้สอนใน โรงเรียนด้านการวางแผน โรงเรียนจึงต้องบริหารจัดการเองตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้และเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน โดยมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครู และการพัฒนาครูควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ ด้วยเหตุที่ว่า การวางแผนพัฒนาครูผู้สอนเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้การพัฒนาครูผู้สอนไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของครูและสถานศึกษา และก่อให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในการพัฒนาและในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานผู้ปฏิบัติแล้ว จึงเป็นหน้าที่ ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานเอง

2.แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ

ผลการเรียงลำดับของข้อกระทงแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ คือ โรงเรียนต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครูภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ แนวโน้มรูปแบบการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบนำตนเองครูต้องได้รับการ

พัฒนาด้านการจัดหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยมีความสอดคล้องกันทุกข้อกระทงมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากและมากที่สุดซึ่งมีความสอดคล้องกับ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่ได้สอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือการให้ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เพื่อเปลี่ยนแนวคิดและเจตคติที่มีอยู่เดิม การสร้างเจตคติและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใหม่ อบรมครูและผู้บริหารทุกคนเกี่ยวกับ พ.ร.บ. การศึกษาและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ความรู้ และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ การศึกษาและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และให้มีการอบรมสัมมนาครูให้ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นจึงควร โรงเรียนต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครูภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ แนวโน้มรูปแบบการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบนำตนเอง ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการจัดหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

3.แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ

ผลการเรียงลำดับของข้อกระทงแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ คือการดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ โดยมีความสอดคล้องกันทุกข้อกระทงมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากที่สุดซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ยอดเพชร(2544) ได้วิจัยเรื่องการการเสนอรูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคคลที่จะทำการประเมินผลการพัฒนาครูที่มีความเหมาะสมมากที่สุดใช้วิธีการพัฒนา คือควรเป็นครูผู้ที่ได้รับการพัฒนาประเมินตนเองและรองลงมาตามลำดับ คือผู้รับผิดชอบโครงการ ดำเนินการพัฒนาครู และคณะกรรมการแต่งตั้งโดยโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเป็นผู้ที่ทำการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการ โดยโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง

ดังนั้นการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ

4. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง

ผลการเรียงลำดับของข้อกระทงแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง คือการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการปรับปรุงระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา โดยมีความสอดคล้องกันทุกข้อกระทงมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้มากซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของอำรุง จันทวานิช(2545) เรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งกล่าวว่าการประกันคุณภาพการศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการควบคุมคุณภาพกระบวนการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพกระบวนการประเมินคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงระบบพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง คือการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่การปรับปรุงระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ไว้ 2 ประเด็นคือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 – 2558) ที่ได้ การพัฒนาจึงควรมีลักษณะดังนี้

1.1 แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน

การวางแผน โรงเรียนต้องบริหารจัดการเองตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาครูควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ การพัฒนาครูผู้สอนต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้เป็นการพัฒนาที่สะท้อนปัญหา ระบุปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

1.2 แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ

โรงเรียนต้องให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของครูภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และแนวโน้มรูปแบบการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบนำตนเองมากยิ่งขึ้น ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการจัดหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.3 แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ

การดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ให้ครบทั้งกระบวนการ

1.4 แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการแก้ไขปรับปรุง

การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการปรับปรุงระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยที่ควรจะทำต่อไปนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท

บรรณานุกรม

- กมล วงศ์สุทธิ. แนวโน้มการดำเนินการโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2541-2553)ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใจจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2544.
- “การจัดหลักสูตรสถานศึกษา.” (Online). ม.ป.ป. Available : <http://www.kunkroo.com/curriculum.html>
- เขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท,สำนักงาน. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2548. ชัยนาท:สำนักงานฯ, 2549
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2539.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. “ระบบการพัฒนาข้าราชการครู ” วารสารข้าราชการครู (ธันวาคม – มกราคม 2541-2542) : 16-19.
- คำหมาน คนไค. อาชีพแม่พิมพ์ของชาติ ครูมีอาชีพ ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.),2546.
- จิรศักดิ์ ประสิทธิ์. แนวโน้มการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขตในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2544-2553) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2544.
- จำเนียง ชุณหโสภาค. ทักษะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- เฉลียว บุรีภักดี และสมใจ จิตตพิทักษ์. “มหาวิทยาลัยกับผลงานด้านการค้นคว้าวิจัย,” ศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา.1 (2)(เมษายน 2531):14-30.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ. แนวโน้มการศึกษาในระบบโรงเรียนในช่วงระยะแผนพัฒนา การศึกษาระดับที่ 6 และ 7. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.,2527.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. ครูอินเตอร์เน็ตยุคปี 2000 ในความหมายของศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช

จุดประกาย 11 ตุลาคม 2548. (Online)กรุงเทพฯธุรกิจ, 2542. Available :

<http://www.childthai.org/cic/c326.htm>

ชาญชัย วสีตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2545

ชาติรี อนันต์เพ็ชร. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2545.

ชูบ กาญจนประกร. “การประสานงานการฝึกอบรม” การพัฒนาและการบริหารการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2537.

ชูชัย สิทธิไกร การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ชูศรี สนิทประชากร. หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิทยาลัยครูจันทรมณฑล, 2531.

โชค บำรุงพงษ์. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2536.

โชคชัย ชยธวัช. ครูพันธุ์ใหม่. กรุงเทพฯ : วรรณสาส์น, 2547.

คณีย์ เทียมพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ตระกูล กาชัย. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.

ต่อพงษ์ แจ่มทวี. การวางแผนการสอนและการจัดชั้นเรียน บรรลุสู่มาตรฐาน. กรุงเทพฯ : สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

เดิบ โต้ คดีพจน์. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

ทวี ธารุ. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

เทวี เศรษฐภักดี. กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์(1996),2544.

นโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ศาสนาและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2545 – 2446) ของกระทรวงศึกษา. กรุงเทพฯ :

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

บุญชม ไชยโกษีย์. การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษา.

ขอนแก่น : ศิริพชภัณฑ์, 2513.

ประพันธ์ คำนับภา. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2536.

ประมวล รุจนเสรี. “การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง”, วารสารข้าราชการครู

(2523) : 6-7.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2542.

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____ .รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพฯ :

กรมศาสนา, 2520.

_____ .หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

ยนต์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2535.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.),สำนักงาน. มาตรฐานการศึกษา ตั้งบ่งชี้ และ

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง.

กรุงเทพฯ : สมศ.,2548.

รุ่ง แก้วแดง. ความหวังและอนาคตของชาติ. ม.ป.ท., ม.ป.ป.(อค์สำเนา) :

_____ ครูแห่งชาติ : เพื่อแก้ปัญหาครูไทยในอนาคต.(Online). ม.ป.ป. Available :

http://www.drrung.com/article/page_articles17.html

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ :

ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.

“วงจรเคมีมิ่ง” (Online). ม.ป.ป. Available : <http://www.bv.ac.th/km/h111.htm>

วิจิต สุริสาร. แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด

กำแพงเพชร ในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2546-2555).วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.

นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2544.

วิเชียร ทวีลาภ และคณะ. หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.

วิญญู อังคนารักษ์. “วิธีการประชุม” คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดบุคคล. พระนคร : สังกัไพบูลย์

การพิมพ์, 2518.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส, 2537.

วุฒิชัย จ้านง. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2522.

ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.สถาบัน.ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา. (Online). ม.ป.ป. Available :

http://www.ipst.ac.th/master_plan2supplemnt/4_2.doc

สังัด อุทรานันท์. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2532.

สมคิด แก้วสนธิ. การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ : หน่วยพัฒนาคณาจารย์.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

สมชาย ยอดเพชร. การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.นครสวรรค์ : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์,

2544.

- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513.
- สมพร วาร์นาโค. การสอนแบบสรรค์สร้างความรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- สมหวัง คุรุรัตน์. การฝึกอบรม : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. บรรยายพิเศษ Benchmarking การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : (Online). ม.ป.ป.
Available : <http://www.onesqa.or.th/>
- สำเร็จ พันธุ์ผัก. การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- สุธีระ ทานตวนิช. การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532.
- สุนทร โคตรบรรเทา. เทคนิคการสอนครบวงจร. กรุงเทพฯ : เอช-เอน, 2535.
- สุพิน บุญชูวงศ์. หลักการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544.
- สุภาวดี คำนอรังกุล. รูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532
- สุรรัตน์ เขียมสกุล. การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- สุวรรณ ศรีคุณ. ปัญหาและความต้องการด้านวิชาการของคณาจารย์ วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ม.ป.ท, 2521.
- โสภิต ภาโนมัย. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.

- อรพินทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524
- อามร จันทวานิช. การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ แนวคิด
และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ : พื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.(Online). 2545 Available :
<http://www.isc.ru.ac.th/data/ED0002703.doc>
- Bergevin, Paul and Dwight Morris. **Group Processes Adult Education**. Connecticut :
Seabury, 1995.
- Chester, Nottle M. **An Introduction to School Administration : Selected Reading**. New York :
McMillan, 1966.
- Castetter, Williams B. **The Personnel Function in Educational Administration**. New York :
McMillan, 1976.
- Chruden. Herbert J. and Arthur W. Cherman "The Nature and Development of the Personnel
Field" **Personnel Management**. Cincinnati : South – West, 1968.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York : McGrawHill, 1961.
- Flippo, Edwin B. **Principle of Personnel Management**. New York : McGrawHill, 1966.
- Guff, Jerry G. **Toward Faculty Renewal**. California : Jossy – Base, 1975.
- Hein, Wilma Speck. "A Survey to Determine the Status of the Secondary Health and Physical
Education Programs in Districts and Islands in the State of Hawii," **Dissertation
Abstracts International**. 33(November. 1972) : 2149a
- Menages, Robert J. and Judy Levinson. **Teaching Improving and Instruction Quality**.
Washington DC : America Association for Higher Education, 1980.
- Mistry, Romy. "Improving College Teaching : Model Faculty Development Program for Unclean
University," **Dissertation Abstracts International** . (1978)

Stoops, Emery R and M.L. Raffety. .JR. **Practices and Trends in School Administration.**

Boston : Gin ,1961.

Tobin, Helen M. and others. **The Process of Staff Development : Component of Change.**

Saint Louis : C.V. Mosby, 1974.

Willard, Hewssley Ralph. "An Assessment of Physical Education Program in Selected

Elementary School," **Dissertation Abstracts International.** 36 (August, 1975) :765.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Rajabhat University