

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหา ในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน อาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาทเพื่อนำมาศึกษา และวิเคราะห์ ในการสร้างรูปแบบการพัฒนา ครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและ เทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาท ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาท
2. การพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
  - 2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
  - 2.6 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 2.7 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
  - 2.8 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
3. การพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร
  - 3.1 ความรู้ความสามารถในด้านการสอน
  - 3.2 ความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน
  - 3.3 ความรู้ความสามารถในการดำเนินการสอน
  - 3.4 ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล
4. การพัฒนาวิชาการ
  - 4.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาการ
  - 4.2 ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาการ
  - 4.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในด้านการเรียนการสอน
  - 4.4 วิธีการพัฒนาส่งเสริมครูทางด้านวิชาการ

5. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
  - 5.1 โครงสร้างหลักสูตร
  - 5.2 แนวการจัดการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1-2
  - 5.3 สารการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี(งานเกษตร)
6. การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion : F.G.D.)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ
8. กรอบความคิดในการวิจัย

### บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา เป็นหน่วยงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่บริเวณศาลหลักเมืองจังหวัดชัชชนา ฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา มีแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนในความรับผิดชอบดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

#### พันธกิจ

1. จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ กับทุกภาคส่วนของจังหวัดชัชชนา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
3. ยกระดับขีดความสามารถ ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ และมุ่งสู่ระดับสากล

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การสร้างโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กลยุทธ์สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาการจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ใช้กลยุทธ์ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานการดำรงชีพ เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
3. การเพิ่มมาตรฐานการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ใช้กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนระดับ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 204 โรงเรียน ดังข้อมูล โรงเรียน ระดับชั้นเรียน จำนวนครูและนักเรียนใน ตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** แสดงข้อมูลโรงเรียน ระดับชั้นเรียน จำนวนครูและนักเรียน

ที่	ระดับชั้นเรียน	เปิดสอน ระดับ	จำนวน โรงเรียน	จำนวน	
				ครู	นักเรียน
1.	ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา	อ.1-ป.6	132	1,104	16,431
2.	ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	อ.1-ม.3	57	825	13,401
3.	ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ป.1-ม.6	1	40	953
4.	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย	ม.1-ม.6	14	582	11,186
	รวม		204	2,551	41,971

**ที่มา :** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท (2548 : 1-28)

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 รูปแบบคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท มีผู้บริหารสถานศึกษา และสายผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งหมดจำนวน 1,969 คน แยกตามวุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 2.2

**ตารางที่ 2.2** แสดงข้อมูลครูตามวุฒิโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

ที่	วุฒิการศึกษาของครู	จำนวน/คน	หมายเหตุ
1.	การบริหารการศึกษา	344	
2.	สุขศึกษา	41	
3.	คณิตศาสตร์	28	
4.	คหกรรมศาสตร์	67	
5.	การประถมศึกษา	580	
6.	ศิลปศึกษา	15	
7.	สังคมศึกษา	124	
8.	นาฏศิลป์	22	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	วุฒิการศึกษาของครู	จำนวน/คน	หมายเหตุ
9	พลศึกษา	106	
10	หลักสูตรและการสอน	4	
11.	เกษตรศาสตร์	50	
12.	ประวัติศาสตร์	18	
13.	ภาษาไทย	130	
14.	ภาษาอังกฤษ	49	
15.	บรรณารักษ์	27	
16	ชีววิทยา	13	
17	ปฐมวัย	23	
18	สหกรณ์	5	
19	จิตวิทยา	5	
20	อุตสาหกรรมศิลป์	24	
21	เคมี	8	
22	นิติศาสตร์	2	
23	ดนตรี	4	
24	เทคโนโลยีการศึกษา	23	
25	ปรัชญา	1	
26	การวัดและประเมินผล	14	
27	คอมพิวเตอร์	3	
28	ภูมิศาสตร์	8	
29	พัฒนาชุมชน	6	
30	บัญชี	2	
31	ฟิสิกส์	3	
32	นิเทศศาสตร์	2	
33	จิตวิทยาแนะแนว	6	
34	อื่น ๆ	128	วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
	รวม	1,969	

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. (2547 : 6-82)

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นได้ว่า ครูที่เรียนจบทางด้านเกษตรศาสตร์ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ของครูทั้งหมดและวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ของครูทั้งหมด จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูที่ไม่มีวุฒิกเกษตรศาสตร์ เพื่อสอนกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

## การพัฒนาบุคลากร

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กัลยากร กลายสุข (2539:9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540:5) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ (Process) เพิ่มพูนคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในด้านเจตคติต่อการทำงาน หน่วยงานผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ด้านความรู้งานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกภาพ โดยวิธีการต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541:137) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542:41) กล่าวว่า การอบรมและการพัฒนาคือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเขา หรือที่เรียกว่าการอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึงกิจกรรม หรือหน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของตัวพนักงาน วิธีการผลิต และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ตลอดจนการช่วยให้พนักงานมีความเติบโตก้าวหน้าทันโลก

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545:9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึงกรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545:27) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ที่จะพัฒนาให้becomeครูมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบและสถาบันชั้นสูง รวมทั้งชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระ การเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีงานเกษตรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพให้กับหน่วยงานโดยการฝึก ภาคปฏิบัติ การให้การศึกษา จนมีความรู้ความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม ให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ก้าวทันกับโลกในปัจจุบัน ในด้านงานเกษตร และอนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสำคัญ

## 2. ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการทำงานต่าง ๆ และที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่จะมาจากการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพก่อน หรือมีการวางแผนอย่างมีระบบ นักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531:151) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การสรรหาและ การเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็หายดิลงแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญ ทางด้านวิชาการ และเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การ จะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

อรพินท์ กุลประภา (2540:20) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2542:80) ได้กล่าวถึงหลักการและความจำเป็นในการที่จะต้องมี การพัฒนา บุคลากรของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะ เพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงาน ไปตามวาระระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ อยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

3. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลในระยะยาวนอกจากนั้นจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปราถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหนาแน่นให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

สมชาย ภาพแสง (2542:42) กล่าวถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครูกันให้มาก คงจะต้องปฏิบัติใหม่กันทั้งหมดตั้งแต่การสรรหาครูมืออาชีพเข้ามารับใช้สังคมซึ่งจะต้องจูงใจคนดี ๆ ให้นำมาเป็นครู เพราะครูเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะพัฒนาและเสื่อมทรามลงเพราะอยู่ในอุ้งมือของครูทั้งหลายที่เรียกว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม การที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นครูพันธุ์ใหม่

สมชาย ยอดเพชร (2543:13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวหน้าตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ชาติรี อนันต์เพ็ชร (2545:11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและความจำเป็นที่จะทำให้อุทิศเวลามาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความเบื่อบ่า ความจำเจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กัลยา พินเศษ (2546:12) กล่าวว่า ความสำเร็จและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นการปรับตัวเข้าสู่องค์กร เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย

สรุป การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการปรับตัวให้เข้ากับระบบงาน การมีความเชื่อมั่นตนเองในการปฏิบัติงาน การลดความเบื่อบ่าความจำเจในการปฏิบัติงาน การทราบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาที่มีประโยชน์ในมากด้านการเรียนรู้ระบบการทำงานที่รวดเร็ว โดยไม่ต้องปฏิบัติงานแบบทดลองผิด ทดลองถูกหรืออาจจะผิดพลาดบ้างก็เป็นส่วนน้อย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532:11) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการคือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความผิดพลาดอาจจะมีบ้างแต่น้อยมาก

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ก็ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทำให้มีเวลาปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่อไป

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตำแหน่งหน้าที่ของตนได้

สมชาติ กิจยรรยงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539:15-16) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมบุคลากรใน 3 ส่วนหลักดังนี้

1. ในระดับพนักงานการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

- 1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- 1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำผิดพลาด
- 1.3 ช่วยทบทวนแนวคิดและทัศนคติ
- 1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น

2. ในระดับผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังนี้

- 2.1 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานผิดพลาด
- 2.3 ช่วยลดภาระในการปกครองการบังคับบัญชา
- 2.4 ช่วยส่งเสริมสร้างสภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

3. ในระดับหน่วยงาน/องค์กรการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังนี้

- 3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน
- 3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
- 3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3.4 ช่วยสร้างศูนย์กำไรในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539:187,202) กล่าวว่าไว้ว่าการอบรมมุ่งที่งานปัจจุบันส่วนการพัฒนาที่งานปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและทักษะให้แก่งานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้บริหารประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. เป็นการฝึกฝีมือของพนักงานในการทำงานได้ดีขึ้น สร้างฝีมือจากการฝึกอบรมเทคนิคใหม่
2. เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ช่วยลดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชาในการทำงาน ความผิดพลาดน้อยลง มีความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น
4. เพิ่มความมั่นใจ มีการปรับปรุงการทำงาน และเคารพตัวเอง ทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพและบุคลิกดีขึ้น
5. สามารถขยายความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความรู้ด้านกรงานหรือดูแลปกครองบริหารงานดีขึ้น
6. เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตนเอง เพื่อการประสานงานลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานขวัญดีขึ้น
7. สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คู่กันเคยกับการมีระเบียบ มีระบบมีวินัยที่ดี
8. ลดความเครียดในการทำงาน อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถไม่พอความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงานลดน้อยลง

สรุป การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ ในด้านระบบวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดีขึ้น แต่ในการฝึกอบรมจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีการตั้งจุดมุ่งหมายและการวางแผนทำให้บุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตนเองเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

#### 4. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537:19-20) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในองค์การว่าต้องครอบคลุมถึงการให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะในการทำงาน พร้อมทั้งเพิ่มคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของบุคลากร การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยส่วนประกอบหลายประการ เช่น พื้นฐานเดิมของบุคลากร ความต้องการขององค์การระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบและกำลังงบประมาณ

ประจักษ์ รอดประเสริฐ (2538:138) ได้จำแนกประเภทของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้กันคือ การปลุกนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย การรักษาการแทน พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไป

ศึกษาและดูงาน จัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรม ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์การวิชาการ ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องงาน จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนการพัฒนาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่ได้ผล

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2541:14) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาครูประจำการทั่วไปว่าโดยกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาครูประจำการที่ใช้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาอาวุโสได้ดังนี้

1. ให้ครูประจำการทำวิจัยในชั้นเรียนในวิชาที่ตนสอนอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลให้คำปรึกษาของครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher)

2. กำหนดให้ครูประจำการเรียนและร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ ทั้งในเรื่องการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารวิชาการ

3. พัฒนาครูประจำการด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายการพัฒนาทั้งที่เป็นบุคคล องค์กรสถาบัน ระบบ และสภาพธรรมชาติ ตามที่ครูผู้เชี่ยวชาญกำหนดและดูแลให้คำปรึกษา

4. พัฒนาครูประจำการด้วยการใช้สื่อสารมวลชนที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้ การให้คำปรึกษาดูแลและความคุมติดตาม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลของครูผู้เชี่ยวชาญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541:16-19) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วย สถาบันผลิตครูและองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่องและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู และประชาชนในท้องถิ่น

3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชา ต้นสังกัด

4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยการกระจายอำนาจให้องค์กรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบวิชาชีพครู โดยถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุนไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครูต้องดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

สรุป แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง หลักการเกี่ยวกับการสอน วิธีปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาวิธีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้คือ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย การรักษาการแทน พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไปศึกษาและดูงาน จัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรม ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์กรวิชาการ ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องงาน จัดเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องถ้าขาดส่วนใด ส่วนหนึ่งอาจเกิดผลกระทบได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

มุลเลอร์ (Muller อ้างถึงใน เชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530:95) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ 6 ประการดังนี้

1. การทำบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาคือ การกำหนดความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นของฝ่ายบริหารให้ชัดเจน

2. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการอธิบายงาน จะต้องกำหนดขึ้นมาในเชิงที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ประการแรก กำหนดความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบันในลักษณะการเพิ่มของผลิตภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงาน ประการที่สอง อธิบายงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานด้วย สำหรับประการสุดท้าย จะต้องทำการอธิบายงานสำหรับในอนาคตด้วยว่าในองค์กรต้องการคนประเภทไหน จำนวนเท่าไร เพื่อรองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลอีกด้วยสามารถทำได้สองทาง ประการแรกเป็นการคัดเลือกจากภายใน ประการที่สองเป็นการคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน Muller ได้กล่าวว่า มักจะมีการเข้าใจผิดอยู่เป็นประจำว่า การค้นหาระดับศักยภาพ หรือความสามารถในการทำงานของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาความจำเป็น ในการพัฒนา แต่แท้ที่จริงแล้วความจำเป็นในการพัฒนา ถูกกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ขั้นตอนของการอธิบายงานแล้ว

5. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการให้โอกาสสำหรับการพัฒนาหลังจากการประเมินและกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานแล้ว กระบวนการที่ติดตามมาได้แก่ การให้โอกาสแก่พนักงานที่จะพัฒนาซึ่งประเด็นนี้ Muller กล่าวว่า คือ การกำหนดโครงการต่าง ๆ ของการพัฒนานั้นเอง

6. เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดระบบการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมปัจจัยประการนี้ Muller กล่าวว่า มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักประกันที่ยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์กับพนักงาน เพราะมันจะเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจสิ่งหนึ่งต่อความหมายในการพัฒนาพนักงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2539:130) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร หมายความว่า จะต้องมียุทธศาสตร์หรือบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น จะต้องให้ทุกหน่วยงานได้รับรู้และร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาโดยแบ่งงานกันตามหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2. การวางแผนบุคลากร บริษัทที่มีการวางแผนที่ดี รู้ว่าการพัฒนาบุคลากรจะขึ้นเมื่อไร จะพัฒนาอย่างไร พัฒนาเรื่องอะไร ใครเป็นคนพัฒนา และพัฒนาที่ไหน เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดว่าผู้รับการพัฒนาขาดความรู้เรื่องอะไร เขารู้อะไรบ้าง และควรรู้อะไรเพิ่มขึ้นก่อนจะเริ่มพัฒนา จึงต้องทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน เพื่อหาว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีการศึกษาประสบการณ์อย่างไร และงานที่จะต้องทำให้ความรู้อย่างไร การวางแผนจะทำให้รู้ปัจจัยที่ตนชอบ

3. การคัดเลือกผู้รับการพัฒนาและให้ความรู้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีหลักเกณฑ์ที่ดีเพื่อที่จะได้คนที่สามารถรับเอาความรู้จากการพัฒนามาใช้ประโยชน์แก่งานได้ผู้ให้ความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างศรัทธาให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา

4. กฎและหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ ต้องกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา จำนวนครั้งและความถี่ของการให้ความรู้

สรุป การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนเพื่อให้เกิดความพร้อมและเหมาะสมกับการพัฒนา เช่น เวลา สถานที่ วิทยากร งบประมาณ ส่วนกระบวนการพัฒนาต้องมีระบบขั้นตอนได้แก่การวางแผน ปฏิบัติตามแผนและขั้นประเมินผล ในด้านวิธีการพัฒนาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร โอกาสและความพร้อมของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา

## 6. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Situation Objective Strategy : SOS)

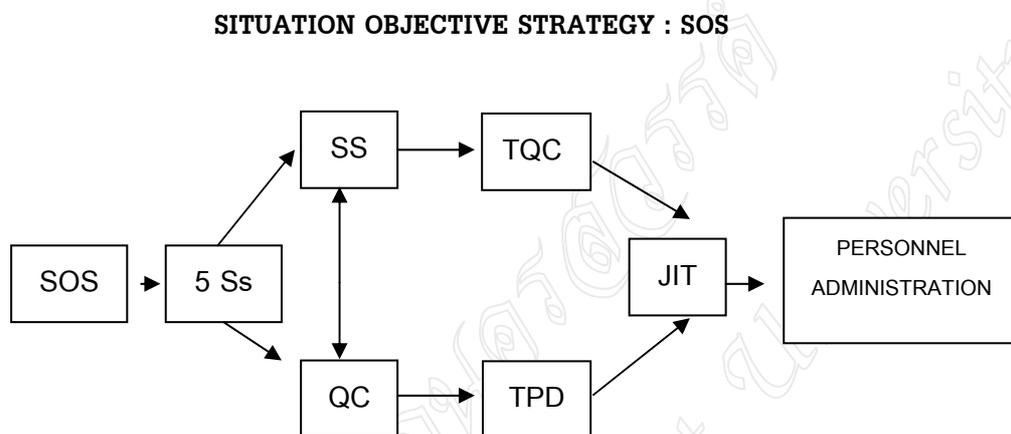
เทคนิคการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ เป็นเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจของภาคเอกชน

ซึ่งเราอาจจะนำแนวทางปฏิบัติ มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทางการศึกษาน่าจะเป็นผล เช่นกัน (สำนักงาน  
สภาสถาบันราชภัฏ. 2547:206-208)

### เทคนิคที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทราบและเรียนรู้ให้เข้าใจมีดังนี้

1. หลักการวางแผนการบริหารงานบุคคล 3 ประการ คือ ที่เรียกย่อ ๆ ว่า SOS ได้แก่
  - 1.1 S= Situation สถานการณ์ ความรู้เกี่ยวกับตัวเอง เราอยู่ที่ไหน กับใคร เกิดอะไรขึ้น  
ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมตัวเรานั้นเอง
  - 1.2 O= Objective คือ เป้าหมายที่ต้องการอะไร จะไปไหน ต้องการความสำเร็จมากน้อย  
แค่ไหน อย่างไร
  - 1.3 S= Strategy คือ กลวิธี รู้ว่าจะไปถึงเป้าหมาย จะไปที่ไหนอย่างไร  
เมื่อผู้บริหารรู้หลัก SOS แล้ว จะต้องรู้จักกรรมที่จำเป็นดังต่อไปนี้
2. กิจกรรม 5 Ss คือ
  - 2.1 Seiri (เซริ) คือ การสะสางแยกแยะสิ่งที่จำเป็นและไม่จำเป็นออกจากกัน
  - 2.2 Seiton (เซตง) คือ ของที่จำเป็น ของที่จะใช้ประโยชน์ จะต้องให้อยู่ในสภาพดี เรียบร้อย  
สามารถที่จะหยิบมาใช้ได้ทันที
  - 2.3 Seiso (เซโซ) คือ จะต้องจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่  
ตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ทันที
  - 2.4 Seiketsu (เซเคทสึ) คือ รักษาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น  
ตลอดเวลา
  - 2.5 Shisuke (ชิทสึเกะ) คือ ฝึกตัวเองให้เป็นผู้มีนิสัยดีงาม รู้จักรักษากฎระเบียบ กฎเกณฑ์  
ต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด
3. กิจกรรมเสนอแนะ (Suggestion System) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า SS เป็นกิจกรรมเสนอแนะ  
ที่มีระบบ มีสาระ เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์นั้น ๆ
4. กิจกรรม (Quality Circles) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า QC เป็นกิจกรรมที่มีคุณภาพซึ่งจะนำไปสู่  
จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน
5. กิจกรรมระบบการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control) เป็นกิจกรรมที่  
จะต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติทั้งหมดภายในองค์กรให้ผสมผสานสัมพันธ์กัน
6. กิจกรรมที่ต้องพัฒนาบุคลากร (Total Personnel Development) เรียกย่อ ๆ ว่า TPD  
เป็นกิจกรรมที่จะต้อง ดูแลสำรวจความต้องการ การพัฒนาของบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กร
7. กิจกรรมเวลาที่เหมาะสม (Just in Time) เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม  
เวลาที่พอดีสอดคล้องกับความต้องการของทุกคนในองค์กร

เพื่อความเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น จะเขียนเป็นรูปภาพทางเทคนิคการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดังภาพที่ 2.1



**ภาพที่ 2.1** เทคนิคการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏนครสวรรค์. (2546:208)

สรุป ในปัจจุบันการทำงานต่าง ๆ ในหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้หลักการวางแผนการบริหารบุคคล 3 ประการ คือ ในด้านสถานการณ์ หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา ในด้านเป้าหมาย เราต้องการความสำเร็จมากน้อยอย่างไร และ ในด้านกลวิธี เราจะต้องรู้ว่าจะไปถึงเป้าหมายที่นั้นได้อย่างไร ซึ่งทั้ง 3 ประการที่กล่าวมานั้น เป็นหลักของการวางแผน ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องรู้ถึงกิจกรรมที่จำเป็นอีก เช่น กิจกรรม 2 Ss กิจกรรมเสนอแนะ กิจกรรมเป้าหมายร่วมกัน กิจกรรมระบบการควบคุมคุณภาพทั้งองค์การ กิจกรรมที่ต้องพัฒนาบุคลากรทั้งหมดองค์การ และกิจกรรมระบบเวลาที่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นหลักการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

**7. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการขององค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักถึงคือรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2537:170) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการพัฒนาบ้าง ใครต้องการพัฒนาบ้าง และต้องการพัฒนาเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์การ
2. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา (Development Objectives) เพราะ วัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้อสนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program Content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้น ๆ ว่าควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการพัฒนาเป็นกี่ระยะ หรือจะพัฒนารวดเดียวทั้งหมด

4. กำหนดวิธีการพัฒนา ด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ ของผู้รับการพัฒนา (Learning Principles)

5. ดำเนินการพัฒนา (Actual Program) เป็นขั้นที่ดำเนินการพัฒนาจริงๆ ทั้งนี้เพราะการดำเนินการพัฒนามีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการพัฒนาได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล(Follow-up) ภายหลังจากที่ผู้ได้รับการพัฒนา ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ดูว่าการพัฒนาได้ผลมากน้อยเพียงใดคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องการลงทุนไปหรือไม่

ประชุม รอดประเสริฐ (2538:145) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานก็จะพบ “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน”

2. การตัดสินใจที่จะพัฒนา (Decision of Development) เมื่อศึกษา “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” ให้ละเอียดแล้ว จะบอกขอบเขตของการพัฒนาได้

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการประเมินผลขณะพัฒนา (Setting Development Objective & Formative Evaluation Procedures) เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการพัฒนา ก็จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจ ซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลขณะพัฒนา จะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้เป็นการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย

4. การวางรูปแบบการพัฒนา(Designing Development) คือ การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่าควรจะเป็นแบบไหนดี เพื่อช่วยให้การพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

5. การดำเนินการพัฒนา (Implementation) การดำเนินการพัฒนาจะได้ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศที่หน้าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่ และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นตอนขณะพัฒนา

6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการพัฒนา (Support & Summative Evaluation) การประเมินผลหลังการพัฒนา เราต้องทำเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน จะทำให้ทราบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาหรือไม่ ควรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาซ้ำอีกไหม เมื่อไร อย่างไร

การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการประเมินผลทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ขณะพัฒนา และ หลังการพัฒนา เพื่อจุดประสงค์ในการป้อนกลับ เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การ วิเคราะห์งาน การตัดสินใจ วัตถุประสงค์ การวางรูปแบบการพัฒนา การดำเนินการ และวิธีการพัฒนาเพื่อให้ การพัฒนาครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าครั้งนี้แล้ว

แดลเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L, Stufflebeam อ้างถึงใน สำราญ มีแจ้ง 2535:59) ได้ สรุปรูปแบบซีบีพี (CIPP Model) เป็นแบบจำลองประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น
3. การประเมินกระบวนการ
4. การประเมินผลผลิต

สรุป การสร้างรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต้องศึกษาความต้องการในการพัฒนา เสียก่อนว่าจะพัฒนาอะไรบ้าง และกำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายของการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนาโดย ตระหนักถึงผู้รับการพัฒนาว่ามีพื้นฐานอย่างไร จึงค่อยลงมือดำเนินการพัฒนา และเมื่อพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องประเมินผลกิจกรรม เพื่อทราบข้อบกพร่องนำไปดำเนินการในครั้งต่อไป

### 8. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นการตรวจสอบผลการพัฒนาบุคลากรทุกขั้นตอนของ กระบวนการว่าดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อูทัย หิรัญโต (2531:165) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรว่าการ ประเมินผลที่ดีนั้น จะเป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้องและวัดความสามารถในการฝึกอบรมซึ่ง สามารถนำไปปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การฝึกอบรมนั้นคือ เพื่อที่จะได้ทราบผลการฝึกอบรม ที่ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วว่า ได้ผลคุ้มค่าตาม วัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดหรือสมควรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง ตลอดจนจะจัดให้มีการฝึกอบรม ในทำนองนั้นต่อไปอีกหรือไม่วิธีที่จะทราบได้ต้องมีการประเมินผล โดยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ได้เรียนรู้และฝึกอบรมกับสิ่งที่องค์การต้องการให้เขาได้รับและเข้าใจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรม หรือผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้น เลวลง หรือคงที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536:124) กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาหมายถึงการวัดและค้นหาคุณค่า ของการพัฒนาในเชิงปริมาณ เพื่อดูประสิทธิผลของการจัดการพัฒนา สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์การประเมินว่าจะประเมินอะไร เมื่อใด ใช้วิธีใดใครเป็นผู้ประเมินและจะประเมินใคร

พนัส ทัศนาคินทร์ (2542:103) กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินการฝึกอบรม การประเมินขั้นนี้ เป็นการพิจารณาว่า การจัดการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจเพียงใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบจุดด้อยหรือจุดเด่นของการฝึกอบรม แล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดการฝึกอบรมต่อไป เพราะบางที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจต่อเรื่องที่ทำกรฝึกอบรม แต่อาจจะไม่พอใจวิธีการฝึกอบรม ครรทททที่จะเข้ารับการฝึกอบรมต่อไป การประเมินการฝึกอบรม มักจะเป็นการตรวจสอบ หรือถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้คือ

1.1 การฝึกอบรมตรงต่อความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของผู้เข้าอบรมเพียงใด

1.2 วิทยากรที่มาให้การฝึกอบรมมีคุณภาพ และสามารถสร้างความรู้ความคิดและวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้เพียงใด

1.3 บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความสบายใจหรือเคร่งครัดเพียงใดมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการฝึกอบรม หรือมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนทนกันก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด

1.4 ความคิดเห็นต่อเรื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สถานที่พัก อาหาร การเดินทาง การติดต่อกับทางบ้านในกรณีที่พักที่ฝึกอบรมห่างจากบ้าน การให้การพยาบาลเบื้องต้นในกรณีเกิดการเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างฝึกอบรม

1.5 ความคิดเห็นโดยทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นต่อไป

2. การประเมินผลจากการฝึกอบรมในกรณีนี้อาจถือได้ว่าเป็นการตามดูว่าผลการฝึกอบรมเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดฝึกอบรมหรือไม่ โดยพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้หากพอสมควรนอกจากนี้ยังอาจจะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ อีกคือ

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเดิม หรือตำแหน่งงานใหม่ดีขึ้นเพียงใด

2.2 ผลที่เกิดขึ้นแก่ตำแหน่งงานว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจและสามารถปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ หรือเป้าหมายขององค์การเพียงไร

2.3 ผลที่เกิดขึ้นแก่องค์การ เช่น โรงเรียน ว่าการพัฒนาและการฝึกอบรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ ดีขึ้นเพียงไร

2.4 โดยสรุป การฝึกอบรมครั้งนั้นให้ผลคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เสียไปเพียงใด

สรุป การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ การวัดประเมินค่าของการพัฒนาในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณงาน ตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องของการฝึกอบรมเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการอบรมในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

## การพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร

การพัฒนาครูหมายถึง การทำให้ครูมีคุณภาพในด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของบุคคลเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป้าหมายในที่นี้ คือการสอนงานเกษตร พอจะสรุปได้ว่าสมควรจะพัฒนาในด้านต่อไปนี้

### 1. ความรู้ความสามารถในการสอน

ชาญชัย ศรีไสยเพชร (2525:101) ให้ความหมายของการสอนไว้คือ การจัดสภาพการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมอย่างมีจุดหมาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ อันจะเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บุญชม ศรีสะอาด (2524:2) ให้ความหมายของการสอนคือ การจัดดำเนินการของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการของสมอง เช่น ฟัง อ่าน พูด เขียน โยงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการประเมินผล การจัดดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูปบรรยาย อธิบาย สาธิต หรือปฏิบัติให้ดู ให้อภิปราย เป็นต้น

วรารักษ์ คุณาลัย (2536:2) ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า การสอนคือ การปลูกฝังเจตคติที่ดี การถ่ายทอดความรู้ เนื้อหาสาร อารมณ์ สังคม และร่างกาย ตลอดจนการฝึกทักษะต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การสอนคือการจัดกิจกรรม ที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจง่ายขึ้น คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น สามารถปฏิบัติตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่จะทำเช่นนั้นได้ตัวครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ มีความสามารถในการสอนเป็นอย่างดี

### 2. ความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน

สังต์ อุทรานันท์ (2525:88) ได้กล่าวถึงการเตรียมการสอน โดยผู้สอนควรศึกษาและเตรียมการในสิ่งต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไร
2. จุดมุ่งหมายในการสอน ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างไร
3. เนื้อหาวิชาจะสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย จะนำเนื้อหาใดมาสอน
4. กิจกรรมการเตรียมความพร้อม คือ คิดหาวิธี ทำอย่างไร ทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ
5. กิจกรรมการสอน และกิจกรรมการสร้างเสริมทักษะ
6. การควบคุมและตรวจสอบ คือ ผู้สอนจะต้องคิดว่า จะทำการวัดความรู้ก่อนการเรียนการสอนได้อย่างไร เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนจะดำเนินการวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างไร

วารสาร คูนาลัย (2535:70) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและการเตรียมการสอน คือ การเตรียมรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร เพื่อทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน ศึกษาเนื้อหาสาระบทเรียน การเลือกใช้วิธีสอนให้ตรงกับเนื้อหา เตรียมขั้นตอนในการสอน จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า จัดวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการเตรียมเครื่องมือการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน ทำให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจในการสอนยิ่งขึ้น

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2537:196) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและการเตรียมการสอน คือ ความจำเป็นและความสำคัญของการสอน เพื่อให้ได้แผนการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ ควรยึดหลักในการวางแผนดังนี้

1. ใช้เวลาในการวางแผนล่วงหน้า ไม่วางแผนในเวลาจำกัดหรือกระชั้นเกินไป
2. วางแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยเริ่มจากการวางแผนระยะยาว จากนั้นจึงวางแผนรายละเอียดในระยะสั้น
3. วางแผนให้ครบทุกองค์ประกอบคือ สามารถทราบได้ชัดเจนว่าจะทำอะไรกับใคร เมื่อใด ที่ไหน อย่างไร เพื่ออะไร เป็นต้น
4. ยึดความเป็นไปได้สูงสุดนั่นคือ เวลานั้นไปใช้จริงสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ในช่วงที่วางแผนมีแนวโน้มอะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม
5. แผนการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องศึกษาแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ความรู้ ความคิด และแนวทางในการปรับปรุงสร้างสรรค์
6. ทำการประเมินและปรับปรุงเมื่อวางแผนเสร็จแล้วควรพิจารณาความเหมาะสมอาจให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะ

สรุป ความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน ครูผู้สอนงานเกษตร ควรจะเตรียมศึกษาหลักสูตร ว่ากำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างไร ศึกษาเนื้อหาสาระและวิธีสอน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และบันทึกข้อบกพร่องของการสอนแต่ละครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

### 3. ความรู้ความสามารถในการดำเนินการสอน

อบรม ลินภิบาล และกุลชลี องค์กริพร. (2524:36) กล่าวว่า การสอนถือเป็นเรื่องสำคัญในการให้การศึกษาแก่นักเรียนเป็นอย่างมาก หากผู้สอนมีความรู้และรู้จักถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนที่ถูกต้องแล้ว จะทำให้ผู้เรียนสนุกสนานตั้งใจเล่าเรียน มีเจตคติที่ดีต่อบทเรียน และทำให้เกิดความรู้ในที่สุด การสอนที่ดีจะทำให้เด็กเกิดการเปลี่ยนทางพฤติกรรมทั้ง 3 ลักษณะ คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

ชูชาติ เริงฉลาด. (2527:29) กล่าวว่า การนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อช่วยกระตุ้นหรือทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนแล้วจะต้องให้เกิดความสอดคล้องและสัมพันธ์กับกิจกรรมในชั้นสอนอีกทางหนึ่งด้วยดังแนวทางต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อทบทวนพื้นฐานความรู้เดิมให้สัมพันธ์กับการสอนเนื้อหาใหม่ ความคิดรวบยอดใหม่ หรือหลักการใหม่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการระลึกได้ และเกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ตามลำดับขั้นต่อไป

2. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อวางแผนการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดงานที่จะปฏิบัติว่าจะต้องทำอะไร เพื่ออะไร อย่างไร เมื่อไร และที่ไหน

3. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อแจ้งจุดประสงค์ของบทเรียนให้ผู้เรียนรับทราบ จะช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบว่า เมื่อเรียนจบแล้วจะการเรียนรู้อะไรบ้าง

สาลิโรจน์ แพ่งยัง (2535:3-7) กล่าวว่า เทคนิควิธีสอนมีหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกันไปดังนั้นครูควรวิธีสอนให้เหมาะสมที่สุด เทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ได้แก่

1. วิธีสอนแบบบรรยาย
2. การสอนแบบอภิปราย
3. การสอนแบบสัมมนา
4. การสอนแบบบทบาทสมมติ
5. การสอนโดยการใช้การระดมความคิด
6. การสอนแบบค้นพบความรู้
7. การสอนแบบปฏิบัติการ
8. การสอนแบบแก้ปัญหา
9. การสอนแบบสาธิต
10. การสอนแบบโครงการ
11. การสอนโดยการเล่นเกมส์ต่าง ๆ
12. การสอนโดยการจัดนิทรรศการ

ระพีพรรณ สาครสินธุ์ (2525:185-186) กล่าวว่า การสรุปบทเรียนเป็นการสรุปรวบรวมสิ่งที่นักเรียนเรียนมาแล้วทั้งหมดว่ามีอะไรบ้าง และเป็นการดึงความสนใจของผู้เรียนให้มาสู่บทเรียนอีกครั้ง การสอนมุ่ง 2 ประเด็น คือ ด้านความรู้ ความคิด อีกประเด็น คือ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น มองเห็นความสำเร็จ การสรุปบทเรียนในด้านความรู้ความคิดจะทำเมื่อจบบทเรียน ตอนสุดท้ายของกระบวนการเรียน และหรือสรุปทันทีที่นักเรียนจบการอภิปรายหรือทดลอง

สรุป ความรู้ความสามารถในการดำเนินการสอน เป็นเรื่องสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก การเรียนการสอนจะประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินการสอนไปอย่างมีขั้นตอน มี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
2. ขั้นสอน
3. ขั้นสรุปบทเรียน

#### 4. ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลการสอน

โกเมศ จันทรเกษ (2525:260-279) กล่าวว่า การประเมินผลการสอน เป็นการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการสอน จะต้องพิจารณาทุกองค์ประกอบ ของการเรียนการสอน ตั้งแต่ขั้นการเรียน การสอน วิธีการสอน เนื้อหาที่สอนตลอดจนตัวผู้สอน ผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการสอน การประเมินผลการสอนจะมีส่วนในการช่วยพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถเชิงวิชาชีพของ ผู้สอน โดยผู้สอนสามารถรู้ข้อบกพร่องและลักษณะที่ควรแก้ไขปรับปรุง กระบวนการประเมินผลการสอนมี ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการสอน หรือเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดประสงค์เฉพาะที่ต้องการเน้นแตกต่างกัน เช่น อาจมุ่งเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพของครู หรือเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อการสอน ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของ การประเมินผล จึงเป็นเสมือนการกำหนดทิศทางการประเมินผล
2. ขั้นวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประเมิน เป็นการประเมินการสอนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะที่เน้น เป็นพิเศษ
3. ขั้นสุ่มตัวอย่างพฤติกรรมที่จะประเมิน เพราะขอบข่ายของการประเมินการสอนกว้างขวางมาก การประเมินการสอนแต่ละครั้งให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมทุกองค์ประกอบ แต่ทำได้ยากต้องใช้เวลา ดังนั้นใน สภาพที่เป็นจริง การประเมินการสอน ผู้ประเมินอาจจะประเมินจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ประเมิน พฤติกรรมทางวาจาของครู และนักเรียน ประเมินเอกสารการเตรียมการสอน ได้แก่ แผนการสอน หรือบันทึก การสอน เป็นต้น
4. ขั้นสร้างเครื่องมือ ส่วนใหญ่เครื่องมือมักจะเป็นการสังเกตโดยตรง หรือแบบบันทึก พฤติกรรมการสอน และแบบสำรวจรายการ
5. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล
7. ขั้นสรุปผล การประเมินการสอนที่ดี ต้องสามารถบอกจุดอ่อน ข้อบกพร่องของการสอนที่พึง แก้ไขได้ ดังนั้น ผู้ประเมินสมควรได้เสนอข้อสังเกต หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง โดยสอดคล้องกับข้อมูล และผลของการประเมิน

อรจิต ภูแพ (2541: 22-23) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเน้นการตรวจสอบผลการสอนของ ผู้สอนว่า สอนแล้วผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ผู้สอนตั้งไว้ว่าจะให้เกิดขึ้น หลังการสอนหรือไม่ ในส่วนนี้จะต้องพิจารณากิจกรรมที่ผู้สอนและผู้เรียนได้ทำในชั้นเรียน เช่น ถ้าผู้สอน อธิบายก็ต้องตรวจสอบว่าผู้เรียนฟังแล้วได้สิ่งที่ต้องการแค่นั้นคือ ถ้าผู้สอนต้องการให้เข้าใจในระดับยก ตัวอย่างได้ คำถามที่จะตรวจสอบได้ คือ จะต้องให้ผู้เรียนยกตัวอย่างได้ เครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบได้แก่

คำถาม : ปรนัย, อัตนัย

สังเกต : พฤติกรรม ได้แก่ อากัปกิริยา ท่าทาง การพูด การอภิปราย การยกตัวอย่าง

สังเกต : พฤติกรรม ได้แก่ การสรุปความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ

ผลงาน : แบบฝึกหัด รายงาน

วัฒนาพร ระบุบทกวี (2542:124) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล จัดเป็นกิจกรรมสำคัญที่สอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอน ของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนเรียนการสอน จะเป็นการประเมินผล เพื่อตรวจสอบความรู้เบื้องต้นของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอน จะเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการเรียน และเพื่อให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนของตนเป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา/ภาคเรียน จะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน เพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนที่กำหนดไว้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549:12) ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

1. ครูมีความเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน
5. ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน

และอิงพัฒนาการของผู้เรียน

6. ครูมีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม

ศักยภาพ

7. ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน
- เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้มีดังนี้

1. ปรับปรุง : ครูต่ำกว่า ร้อยละ 50 ที่มีคุณลักษณะครบตามเกณฑ์การพิจารณา
2. พอใช้ : ครูระหว่าง ร้อยละ 50-74 ที่มีคุณลักษณะครบตามเกณฑ์การพิจารณา
3. ดี : ครูระหว่าง ร้อยละ 75-79 ที่มีคุณลักษณะครบตามเกณฑ์การพิจารณา
4. ดีมาก : ครูตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไปที่มีคุณลักษณะครบตามเกณฑ์การพิจารณา

สรุป ครูผู้สอนงานเกษตรมีความจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล การสอน เพราะเป็นกิจกรรมที่สอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้ทราบผลการเรียน ทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เมื่อเรียนจบเรื่องนั้น ๆ แล้วผู้เรียน จะประสบผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ แต่ถ้าไม่ผ่านครูจะต้องสอนใหม่โดยใช้เทคนิค

การสอนอื่น ๆ แทน เพื่อให้นักเรียนได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้ตัวครูผู้สอนของ สมศ.ไว้ 4 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก

## การพัฒนาวิชาการ

### 1. ความหมายของการพัฒนาวิชาการ

การพัฒนาวิชาการ เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับวิชาความรู้ มีนัยการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525:591,766) กล่าวถึงความหมายของคำว่า พัฒนา หมายความว่า การทำให้เจริญ และวิชาการ หมายความว่า การที่เกี่ยวกับวิชาความรู้

อำนาจ พุ่มพุทรา และคณะ (2540:6) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาการหมายถึง พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยเสริมสร้างศักยภาพ ในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุจิร ภู่อาระ และ จันทราณี สงวนนาม (2545:56) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การทำให้เกิดวิชาความรู้กับครู เพื่อนำไปจัดกิจกรรมหรือปรับปรุง การเรียนการสอนให้กับนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

### 2. ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในปัจจุบันมีนัยการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิถลก (2532:109) การพัฒนาการด้านวิชาการ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าโลกปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านหลักสูตร และวิธีสอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนการสอน ให้ทันกับวิทยาการที่ก้าวหน้า สถานศึกษาใดไม่มีการพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว จะทำให้สถานศึกษานั้นล้าหลัง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534:27) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินพัสดุ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุมนา พุ่มประพาฬ (2537:29) กล่าวว่างานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์การผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ทันสมัย แต่งานวิชาการเป็นงานที่ต้องสัมพันธ์กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543:1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก ของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจาก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรง หรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ

สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา แต่การที่จะพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วย เพราะบุคลากรครูเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของงานวิชาการในแต่ละยุคสมัย มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนางานวิชาการให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### 3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในด้านการเรียนการสอน

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน ได้มีนักวิชาการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูด้านต่าง ๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537:19) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ในองค์การต้องครอบคลุมถึงการให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะในการทำงาน และการเพิ่มคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของบุคลากร แต่การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยส่วนประกอบหลายประการ เช่น พื้นฐานเดิมของบุคลากร ความต้องการขององค์การระดับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบและด้านงบประมาณ

दनัย เทียนพุ่ม (2539:151) ได้กล่าวถึง แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรคือ การให้การฝึกอบรม และการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับปรับปรุงบุคคล ทิม และประสิทธิผลขององค์การ

คณะกรรมการข้าราชการครู (2541:16) จัดทำแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาครู ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู โดยสรุปดังนี้

1. ให้คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางการพัฒนาข้าราชการครู ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคน ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี
2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู และประชาชนในท้องถิ่น

3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม หรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยการกระจายอำนาจ ให้องค์กรการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการประกอบวิชาชีพครู โดยถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุน ไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูบรรลุตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครู ต้องดำเนินการขอให้รัฐบาล กำหนดวงเงินงบประมาณ สำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

อาภัสร์ ไชยคุนา (2542:125-126) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน มี 2 แนวดังนี้

1. แนวคิดที่เน้นการสรรหา และคัดเลือก เป็นแนวคิดแบบดั้งเดิม ที่ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แต่ยึดหลักว่าองค์กร มีหน้าที่ในการคัดเลือก และสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการให้มากที่สุด และควบคุมให้บุคลากรเหล่านั้น ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความสามารถเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่จะต้องขวนขวาย และรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เอง

2. แนวคิดที่เน้นการพัฒนา เป็นแนวคิดสมัยใหม่ที่ตรงข้ามกับแนวคิดแรก มีความเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เพราะองค์กรจะได้รับประโยชน์คุ้มค่างบเวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปด้วยเหตุผล 2 ประการคือ

2.1 การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้คนรู้งาน เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และเลือกบุคลากรดีเพียงใด ก็ยังเป็นหลักประกันว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที และตลอดไป โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงาน เช่น บรรจุนิเทศน์ โอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ช่วยให้มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ปัจจุบันมีการคิดค้นและนำเอาศาสตร์ทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่บุคลากรทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความคิดที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการแข่งขันสูง

กัฟ (Guff. 1975:8-16) กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ต้องทำงาน ในสถาบันนานไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพ

ในการทำงานการถ่ายทอดความรู้ เพื่อความสนใจ และความสามารถประจำตัวเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

สรุป การพัฒนาครูในด้านการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบในด้านสมรรถภาพสำหรับการสอน สมรรถภาพสำหรับงานกิจกรรมและสมรรถภาพสำหรับการพัฒนา

#### 4. วิธีการพัฒนาส่งเสริมครูทางด้านวิชาการ

ในปัจจุบันข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แพร่กระจายได้รวดเร็ว ถ้าครูยังล้าหลังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองก็จะไม่ทันเหตุการณ์ของโลกปัจจุบัน การพัฒนาส่งเสริมครูทางด้านวิชาการ จึงมีความสำคัญและมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

นิตยา หาดทราย (2527:36) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการ เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ นั้นมีวิธีการหลายอย่าง ที่สามารถให้อาจารย์เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน เช่นการฝึกอบรมการประชุมปฏิบัติการ การนิเทศการศึกษา การศึกษาดูงานโรงเรียนอื่น การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาเพิ่มเติม เป็นต้นซึ่งจากวิธีการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน และการปฏิบัติงานวิชาอื่น ๆ ของครู-อาจารย์โดยตรง

กรมสามัญศึกษา (2529:6) กล่าวถึง การพัฒนาส่งเสริมครูทางด้านวิชาการ ดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะกรรมการอาจจัดรวมเป็นคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันร่วมกันทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรม สมาคมทางวิชาการ เพื่อปรึกษา และเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง
3. ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือ วารสารเผยแพร่ หรือมีการประชุมสัมมนาค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน
4. การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจจะแบ่งกันตามความสามารถ แบ่งตามเอกกัตภาพหรือแบ่งแบบคณะ

เสริมวิทย์ สุภเมธี (2531:154) กล่าวถึง การพัฒนาครูด้านวิชาการ ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การให้การศึกษา
3. การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ เช่น
  - 3.1 การส่งบุคลากรไปดูงาน
  - 3.2 การจัดการประชุมปฏิบัติการ

3.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร

3.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้เอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง

3.5 การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน ในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 10 (2537:183) กล่าวถึงการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ด้านการปฏิบัติงานวิชาการ ดังนี้

1. การประชุมนิเทศครูใหม่
2. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
3. การให้การศึกษาหารือ
4. การบริหารเอกชนด้านวิชาการ
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การบริการด้านอุปกรณ์การสอน
7. การสังเกตการสอน
8. การสาธิตการสอน
9. การพาไปศึกษาดูงาน
10. การประชุมปฏิบัติการ

สรุป การพัฒนาส่งเสริมครูทางด้านวิชาการ หมายถึง การพัฒนาครูให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นครั้งคราวและส่งครูไปเข้ารับการอบรมให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบยังสถานที่อื่น ๆ หรือจัดให้ไปดูงานเป็นหมู่คณะเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ๆ

### หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545:1)

#### 1. โครงสร้างหลักสูตร

เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดมุ่งหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา จึงกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545:5-18)

1. ระดับช่วงชั้น กำหนดเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียนดังนี้
  - 1.1 ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
  - 1.2 ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
  - 1.3 ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
  - 1.4 ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6
2. สาระการเรียนรู้ กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ หรือกระบวนการเรียนรู้ คุณลักษณะหรือค่านิยม และคุณธรรมของผู้เรียนแบ่งเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้
  - 2.1 ภาษาไทย
  - 2.2 คณิตศาสตร์
  - 2.3 วิทยาศาสตร์
  - 2.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - 2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา
  - 2.6 ศิลปะ
  - 2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี
  - 2.8 ภาษาต่างประเทศ
3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้
  - 3.1 กิจกรรมแนะแนว ผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนว ให้คำปรึกษาในด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ
  - 3.2 กิจกรรมนักเรียน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น
4. มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม กำหนดคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดเป็น 2 ลักษณะคือ
  - 4.1 มาตรฐานการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6
5. เวลาเรียน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3	มีเวลาเรียนประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง
ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6	มีเวลาเรียนประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง
ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3	มีเวลาเรียนประมาณปีละ 1,000-1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 5-6 ชั่วโมง
ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6	มีเวลาเรียนประมาณปีละไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

## 2. แนวการจัดการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1-2

**ช่วงชั้นที่ 1** ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนการสอน สนองต่อต่อความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึง หลักจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้ ทั้งนี้ในแต่ละคาบเวลาเรียนนั้นไม่ควรใช้เวลานานเกินความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระในลักษณะบูรณาการที่มีภาษาไทยและคณิตศาสตร์เป็นหลัก เน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความสนุกสนานได้ปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่กระพือพื้นฐาน การติดต่อสื่อสารในการคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ และพัฒนาลักษณะนิสัยและสุทธยภาพ

**ช่วงชั้นที่ 2** ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 การจัดการเรียนรู้มีลักษณะคล้ายกับช่วงชั้นที่ 1 แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจ มุ่งเน้นทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม การสอนแบบบูรณาการ โครงการ การใช้หัวเรื่องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิด การค้นคว้า แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างสรรค์ผลงาน แล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545:22)

## 3. มาตรฐานช่วงชั้นงานเกษตร

มาตรฐาน ง 1.1 เข้าใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ในการทำงานเพื่อการดำรงชีวิตและครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน งานเกษตร งานช่าง งานประดิษฐ์ และงานธุรกิจ ดังตารางที่ 2.3

**ตารางที่ 2.3** แสดงมาตรฐานช่วงชั้นที่ 1-2 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น	
ป. 1-3	ป. 4-6
1. เข้าใจความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ วิธีการและขั้นตอนในการทำงานและสามารถทำงานตามขั้นตอน 2. ใช้ เก็บและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานตามคำแนะนำ 3. ทำงานด้านความคิดที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 4. ทำงานด้านความรับผิดชอบ ชยัน ซื่อสัตย์ ประหยัดอดออม 5. ใช้พลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างประหยัด	1. เข้าใจความหมายความสำคัญ ประโยชน์ หลักวิธีการขั้นตอน กระบวนการทำงาน การจัดการและสามารถทำงานตามขั้นตอน 2. เลือก ใช้ เก็บ บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 3. มีความคิดริเริ่มในการทำงาน 4. ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ชยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดออม อดทน 5. ใช้พลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างคุ้มค่าและถูกวิธี

ที่มา : กรมวิชาการ. (2544:29)

**4. สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีงานเกษตร**

สาระการเรียนรู้ของงานเกษตร 12 ปี มีรายละเอียดดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545:5-7)

1. พืช
  - 1.1 การผลิตพืช
  - 1.2 การจัดการผลผลิต
  - 1.3 ความปลอดภัยในการทำงาน
  - 1.4 การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. สัตว์
  - 2.1 การผลิตสัตว์
    - 2.1.1 การเลี้ยงสัตว์น้ำ
    - 2.1.2 การเลี้ยงสัตว์บก
  - 2.2 การจัดการผลผลิต
    - 2.2.1 การจัดการหลังการเลี้ยง
    - 2.2.2 การถนอมอาหารและแปรรูป
    - 2.2.3 การจัดจำหน่าย

2.3 ความปลอดภัยในการทำงาน

2.4 การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : F.G.D.)

การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เข้าร่วมสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน งานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในการจัดกลุ่มสนทนาผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับขั้นดังนี้ (ศิริกาญจน์ โกลุมภ์. 2542:83-88)

#### 1. การเตรียมการก่อนจัดกลุ่มสนทนา

1.1 การกำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่จะใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนด หัวข้อ ประเด็นและแนวคำถามจากวัตถุประสงค์ในการวิจัยและปัญหาในการวิจัยออกมาเป็นร่างแนวคำถาม ย่อยแล้วนำแนวคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่

1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการร่วมจัดกลุ่ม สนทนา ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือผู้ดำเนินการสนทนา โดยการถามคำถาม และกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่จะ ศึกษา และได้ละเอียดมากที่สุดในเวลาที่กำหนด

1.2.2 บุคคลเป้าหมายของการสนทนา (Discussant) ทำหน้าที่ในการพูดคุยแสดง ความคิดเห็นในประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ

1.2.3 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-Taker) คือผู้ทำหน้าที่จดบันทึกคำพูดทุกคำพูด ในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด

1.2.4 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) เป็นผู้ที่คอยกันไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ จัดกลุ่มสนทนาให้ออกไปจากสถานที่ในการจัดกลุ่มสนทนา รวมทั้งทำหน้าที่บริการเอื้ออำนวยเพื่อความ สะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา โดยการบริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกรูปภาพ เปลี่ยนนเปป

1.3 การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล ในการจัดกลุ่มสนทนา เช่น กระดาษ ดินสอ ปากกา ยางลบ ประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่บริการทั่วไปจัดเตรียม เครื่องดื่ม แก้วน้ำ ขนม กระดาษทำความสะอาด และของที่ระลึกสำหรับสมาชิกทุกคน

2. สถานที่จัดกลุ่มสนทนา ต้องเป็นสถานที่สะดวกสำหรับสมาชิกทุกคน สมาชิกกลุ่มคุ้นเคย บรรยากาศเงียบ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนเหมาะที่จะใช้จัดกลุ่มสนทนา

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา การสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง เวลาประมาณ 9.30 น.- 11.30 น.

4. ขั้นตอนการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

- 4.1 นัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา โดยแจ้งกำหนดเวลา สถานที่ ให้ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาทราบ
- 4.2 การเตรียมสถานที่ที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อน โดยการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อม
- 4.3 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา เมื่อสมาชิกพร้อมผู้ดำเนินการสนทนา เปิดการสนทนา กลุ่มตามประเด็นที่กำหนด ดำเนินการจนถึงที่สุดการสนทนา และกล่าวขอบคุณพร้อมแจกของที่ระลึกให้กับสมาชิกทุกคน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

สุรีย์พร ราตรี (2530) ได้วิจัยเรื่อง ความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตร ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนงานเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมรสแล้ว อายุราชการเฉลี่ย 10.52 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ภูมิลำเนาอยู่ในชนบท และมีผู้ปกครองประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยส่วนรวมมีความรักความเข้าใจและประสบการณ์ทางการเกษตรสาขาพืชเคยสอนงานเกษตรมาแล้วเฉลี่ย 5.63 ปี และไม่เคยเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาการสอนงานเกษตรตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 มาก่อนจึงมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรเพียงปานกลาง และเห็นว่านักเรียนจะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชานี้ในระดับปานกลางเช่นกัน รวมทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารคณะครูในโรงเรียนผู้ปกครองนักเรียน สำหรับอาชีพเกษตรกรรมที่สำคัญในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามลำดับได้แก่การทำไร่ การทำนา การเลี้ยงสัตว์ การทำสวน และการปลูกผัก ครูผู้สอนเห็นว่าเนื้อหาวิชางานเกษตรที่จัดไว้ตามหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเด็กและสอดคล้องกับอาชีพดังกล่าวในระดับปานกลางเท่านั้น

สำหรับความรู้และความสามารถ ทางด้านการเกษตร ของครูผู้สอนงานเกษตรนั้น โดยส่วนรวมครูผู้สอนมีความรู้และความสามารถ ในเนื้อหาวิชางานเกษตรระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และเนื้อหาวิชางานเลือกแขนงงานเกษตร ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 อยู่ในระดับมาก มีเพียงส่วนน้อยที่ครูผู้สอนมีความรู้ระดับปานกลางและน้อย

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. ควรจัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับเนื้อหาและการสอนงานเกษตร ตามหลักสูตรประถมศึกษา ในส่วนที่ครูผู้สอนมีความรู้ และความสามารถในระดับปานกลางและน้อย
2. พิจารณาเลือกเปิดสอนวิชา ในกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับท้องถิ่น
3. จัดทำเอกสารหรือตำราทางการเกษตรให้กับครูผู้สอน

4. ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนควรรี้นำการสนับสนุน การสอนการเรียน งานเกษตร

5. ครูผู้สอนงานเกษตรควร มีวุฒิทางการเกษตร หรือมีประสบการณ์มาก่อนสอน

พยับ เรื่องบรรเทิง (2530) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีต่อวิชาเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 33.76 ปี มีอายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.83 ปี และมีวุฒิการศึกษาวิชาสามัญในระดับปริญญาตรี ภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาล บิดามารดาเคยประกอบอาชีพทางการเกษตร และโดยส่วนรวมมีประสบการณ์ในการปลูกไม้ดอกไม้ประดับที่บ้านของตนเองมาก่อน ในด้านความรัก ชอบ ความสนใจต่ออาชีพและวิชาเกษตรนั้น ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอยู่ระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตามก็มีความคิดเห็นว่าวิชาเกษตร เป็นวิชาที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างมากในทางเศรษฐกิจ และต่อการพัฒนาประเทศ ในด้านการเรียนการสอนวิชาเกษตรเห็นว่านักเรียนค่อนข้างมีความตั้งใจ แต่การเรียนภาคปฏิบัติทั้งที่โรงเรียน และที่บ้านมีความเหมาะสมในระดับน้อย รวมทั้งการให้ความร่วมมือสนับสนุนต่อกิจกรรม วิชาการเกษตรของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ก็มีอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรรี้นำการสนับสนุนเกี่ยวกับสถานที่ พันธุ์พืช ปุ๋ย เครื่องมือตำรา ตลอดจนหนังสือการสอนการเรียนวิชาเกษตรให้เพียงพอ ควรให้นักเรียนได้มีการฝึกปฏิบัติงานเกษตรแบบครบวงจรหลังจากเรียนภาคทฤษฎี พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาเกษตรควรเป็นผู้จบวุฒิการศึกษาทางเกษตรมาโดยตรง ควรจัดฝึกอบรมครูผู้สอนวิชาเกษตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและเห็นคุณค่าของวิชาเกษตรยิ่งขึ้น

วิจิตรา ญาณกิตติ (2530) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการเปิดสอนวิชางานเลือกเกษตรในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่านักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรมีความรู้ทางด้านการเกษตร เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเปิดสอนวิชาเกษตรที่เหมาะสมจำนวน 31 รายการ ให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ และจากการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารที่ทำและไม่ได้ทำกิจการทางการเกษตรเป็นอาชีพรอง เกี่ยวกับการเปิดสอนวิชางานเลือกเกษตร จำนวน 175 รายการ ปรากฏว่ายอมรับสมมุติฐาน 156 รายการ และปฏิเสธสมมุติฐาน 17 รายการ

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรเปิดวิชางานเลือกเกษตร ในกลุ่มวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มประสบการณ์พิเศษที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ และควรใช้ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางเกษตรระดับปริญญาตรีหรือมีประสบการณ์ในการทำการเกษตรมาทำการสอน

จักรพงษ์ ทัพขวา (2531) ได้วิจัย เรื่อง บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน บทบาทสำคัญที่ปฏิบัติจริงที่ระดับ “มาก” ได้แก่การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การประชุมการมอบหมายงานพิเศษ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานการระดมความคิด การจัดทัศนศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ การหมุนเวียนตำแหน่งปฏิบัติจริงในระดับ “น้อย” สำหรับในด้าน “มาก” ควรปฏิบัติทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าควรปฏิบัติทั้ง 10 ด้าน

นภดล ภาชนะวิเชียร (2532) ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่าสภาพพื้นฐานทั่วไป และความคิดเห็นที่มีต่อวิชาชีวเกษตร ของครูอาจารย์ในโรงเรียนทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันน้อยมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตร ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้สื่อการเรียนของโครงการส่งเสริมสมรรถภาพการสอนไม่ต่ำกว่า ของนักเรียนโดยวิธีสอนแบบปกติ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรของโรงเรียน ที่สอนมากกว่าของโรงเรียนที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติ และยังมีความแตกต่างกันในวิธีการสอนภาคเนื้อหา

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร แก่บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ทางการเกษตร และครูควรมีการประเมินผลนักเรียนให้บ่อยครั้งขึ้น

วรรณ นาคเพชรพูล (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน การพัฒนาบุคลากรได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่วนในด้านปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 8 พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งโรงเรียน ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานและต่อการศึกษา การประชุม

เชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ขึ้นตอน  
การประเมินการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินตามงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

พล บุญอยู่ (2537) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม  
สามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู 3 อันดับแรก คือ  
(1) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (2) เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (3) ขาดทิศทางและ  
เป้าหมายที่ชัดเจนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูอยู่ในระดับแรก คือ (1) การมีส่วนร่วมในการ  
บริหารงานโรงเรียน (2) การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู (3) การนิเทศภายในโรงเรียน

สมพร เสรีวัลลภ (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนด  
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ  
พัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน  
ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ  
การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การปฐมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการหมุนเวียน  
สับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการตามที่กำหนดไว้

วิวัฒน์ เลาสุริโยธิน (2540) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความรู้ในวิชาชีพครูระหว่างครูเกษียณ  
ที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิครู ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูเกษียณที่มีวุฒิจะมีความรู้ในวิชาชีพครูสูงกว่าครูเกษียณที่ไม่มีวุฒิครูแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติ
2. ครูเกษียณเพศหญิงมีความรู้ในวิชาชีพครูสูงกว่าครูเกษียณเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ
3. ครูเกษียณที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างจากกันจะมีความรู้ในวิชาชีพที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติ
4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวุฒิครู เพศ และประสบการณ์สอน

ประเทือง สภาพัคตร์ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน  
พัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฐมนิเทศ การนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งระดับการปฏิบัติงาน  
ผลการปฏิบัติส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ การค้นคว้าทดลอง การวิจัย  
ระดับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

อาภาเพ็ญ ไทยทอง (2540) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ใช้วิธีการต่าง ๆ

หลายวิธี เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิธีที่ใช้มากคือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน วิธีที่ใช้รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีที่ใช้บ่อย คือ การสัมมนา การสอนงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาที่พบบมากที่สุดคือ บุคลากรขาดความสนใจรับภาระนิเทศน์ ขาดความเชี่ยวชาญ ในการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดการวางแผนในการศึกษาดูงาน การสัมมนาไม่สามารถตอบสนองบุคลากร บุคลากรไม่ให้ความสนใจในการศึกษาต่อ ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่ให้ความสนใจด้านการสอนงานและสับเปลี่ยน

ฉันทพล เสนาะดนตรี (2542) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 9 ด้านและพบว่าใน 9 ด้านนี้ มีการปฏิบัติมากอยู่ในอันดับสูง ได้แก่ การแนะนำบุคลากรในสำนักงาน การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาดูงานในหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การสอนงานโดยผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด นอกจากนี้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรด้วยการเลือกกิจกรรมที่สำนักงานได้ผลประโยชน์มากที่สุด คือ งบประมาณที่จัดสรรให้มาดำเนินการไม่เพียงพอ บุคลากรขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารโครงการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่อเนื่องและไม่มีการนำผลการประเมินการพัฒนามาใช้ประโยชน์

สุภาพร แกลงสุข (2541) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย เพื่อให้บุคลากรประจำการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาและการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมโดยการส่งไปอบรมนอกสถานที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรม
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ที่จะใช้ในระบบงานคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการและเพียงพอจำนวนบุคลากรภายในองค์กร
4. บอกรับบุคลากรทราบถึงประโยชน์ในการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทางโรงเรียนเทคนิควิธีพัฒนาจึงได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำการเพื่อที่จะให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในงานประจำที่ต้องเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

นายิกา ใจดี (2542) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบและแนวทางการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน

สาธารณสุข รูปแบบการบริหารงานพัฒนาบุคลากร คือ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และวัตถุประสงค์ของงานชัดเจนมีเอกภาพในการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานชัดเจน มีแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้ระบบง่ายต่อการปฏิบัติ มีภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมุ่งสัมพันธ์ขาดค่านิยมร่วมในการทำงานที่เป็นรูปธรรม ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข ได้แก่เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและไม่ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับกรปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับงานและประเมินผลไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม ซึ่งแก้ไขโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงาน จัดประชุมพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่จัดระบบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรต่อแนวทางพัฒนาการบริการงานพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน คือเห็นด้วยค่อนข้างมากและไม่แตกต่างกัน

ตระกูล กาชัย (2542) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านปฐมนิเทศ ด้านสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมชาย ยอดเพชร (2543) ได้วิจัยเรื่อง การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตรมีความต้องการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้
  - 2.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาครูควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการพัฒนาครู
  - 2.2 การกำหนดปัจจัยการพัฒนาครู ควรกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาในการพัฒนาครู ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาครู และวิธีการพัฒนาครู
  - 2.3 การดำเนินการพัฒนาครู เป็นขั้นดำเนินการปฏิบัติการพัฒนาตามแผน และปัจจัยการพัฒนาครูที่กำหนดไว้
  - 2.4 การประเมินผลของการพัฒนาครู โดยการประเมินตามที่วางแผนไว้เพื่อที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาต่อไป
  - 2.5 การติดตามผลภายหลังที่ได้รับการพัฒนา ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อสำรวจและวิเคราะห์ว่าผลการพัฒนาครูนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด

ชรากร เหล็กกล้า (2544) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ตจังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปี ขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ชาติรี อินทร์เพชร (2545) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีสภาพปัญหาการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้านน้อย 1 ด้าน ส่วนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาประกอบด้วย ข้อมูล 3 ด้านได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา มีความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี 4.87

กัลยา พินเศษ (2546) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมด้านพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมด้านพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจังหวัดชัยนาทมีดังนี้
  - 2.1 กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยออกแบบสำรวจ จัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา
  - 2.2 ตัดสินใจโดยเลือกข้อที่มีปัญหาจากแบบสอบถามเพื่อวางแผนพัฒนา
  - 2.3 วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ได้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำ

วิทยาการ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

2.5 ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์ / มาตรฐานการประเมินจัดทำแบบประเมินผล

2.6 แก้ไขปรับปรุง/ติดตาม โดยมีการประเมินผลตามแผนที่วางไว้ เพื่อที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนาต่อไป มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ว่าผลการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด

2.7 รายงานผลการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรจัดประชาสัมพันธ์/เผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นสตอร์ (Jonhstors. 1974 อ้างถึงใน บุญโชติ จันทร์พัฒนา, 2527) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมกับกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วอร์เซน (Warsen 1974:3561-A) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยการสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาจารย์แต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการนอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรมีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง
7. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

มอร์ (Moore. 1980) ได้วิจัยเรื่อง ครูเกษียณที่มีคุณภาพจะต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาศึกษาศาสตร์-เกษตรมาก่อน ผลการวิจัยพบว่า ครูเกษียณที่มีวุฒิ ครูจะมีความรู้ความสามารถดีกว่าผู้ที่ไม่มีวุฒิครูอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ จึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของครูเกษียณมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันกับคุณลักษณะของนิสิตนักศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์เกษตร

ซาฮา (Saha, 1983) ได้วิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการผลิตครูมีผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนการสอนของอาจารย์ ผู้จัดกิจกรรมหรือผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตครูเกษียณ จึงถือว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญ ที่จะพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ และมีพัฒนาการ

รอบด้านในสิ่งที่พึงปรารถนา เป็นผู้ที่มีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ความมีคุณภาพนี้ก็อยู่ที่ตัวของนิสิตนักศึกษา ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะเพศ ระดับสติปัญญา ความคาดหวังในอนาคต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมนเนทท์ (Maneth. 1988) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยเคนซัส : วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยมีจำนวนวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

ก. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือการทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

ข. การปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพได้แก่การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัยการแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน หรือกิจกรรมการฝึกอบรม

ค. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

ง. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมากคือการสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน

จ. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่น ๆ

เมอร์เรย์ (Murray. 1989) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุผลและเจตนาคติ เพื่อต้องการพัฒนาตนเอง และของคณะทำงานที่มีความต้องการพัฒนาที่งานผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร จะมีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความสนใจงานวิชาการ และยึดมั่นในอาชีพครู

2. ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานที่ดีต่อกลุ่ม ทีมงาน เพื่อพัฒนาองค์กร

3. กลุ่มครูอายุ 36-40 ปี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กร

บัลดานซา (Baldanza. 1994) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากรกับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า ศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสายวิชาชีพที่หลากหลาย ศึกษานโยบายและการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง

2. โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในระดับพื้นที่ การศึกษามีการวางแผนระยะยาว เป็นลำดับขั้นตอนและตอบสนอง ต่อวัตถุประสงค์ในระดับโรงเรียน

3. โปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพครูมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน เห็นชอบ

ร่วมกัน และร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์

4. งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการร่วมมือกัน และต่อเนื่องกันทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนการพัฒนา การนำไปใช้และการประเมินผลรวมทั้งนวัตกรรมของ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย

อกาโต้ (Agado, 1998) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพบริเวณ แถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในโรงเรียนและใช้การสังเกต โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครู ในการนำผลที่ได้รับ จากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวย การนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษา ถึงผลที่ได้รับจากการ พัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครู ในความสามารถของนักเรียน จากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการดำเนินการอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบและทฤษฎีหลากหลาย นำมาประยุกต์ให้เหมาะสม กับบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ฉะนั้นการพัฒนา บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่มี ข้อมูลข่าวสารที่นำสมัยอยู่ตลอดเวลา และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอน งานเกษตร และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การออกแบบวางแผนดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน งานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท โดยกำหนดรูปแบบของการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร จากเสริมวิทย์ สุภเมธี และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาไว้ 6 ด้านดังนี้

1. การสัมมนาทางวิชาการ
2. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
6. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ

#### 6.1 การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

## 6.2 การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร

รูปแบบของการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรทั้ง 6 ด้าน จะเป็นเครื่องมือในการวิจัยว่า ครูผู้สอนงานเกษตรในช่วงชั้นที่ 1-2 มีปัญหาในด้านใดมากที่สุด จึงเริ่มพัฒนาส่วนนั้นก่อน และยังคงต้องพัฒนาส่วนที่มีปัญหาน้อยให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคนิคการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาทต่อไป

### กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถนำกรอบความคิดในการวิจัยเป็น 2 ช่วงดังนี้

**ช่วงที่ 1** ศึกษาปัญหาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท

**ช่วงที่ 2** สร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท กรอบความคิดในการวิจัยแสดงไว้ดัง ภาพที่ 2.2

### ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหา



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Research & Development : R&D) ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหา การพัฒนาบุคลากร และสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ซึ่งมีรายละเอียด ของการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ขั้นตอนในการวิจัย

##### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาบริบทของพื้นที่ ที่ทำการวิจัย
3. กำหนดกรอบความคิดจุดประสงค์และขอบเขตในการวิจัย
4. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. เก็บข้อมูลมาวิเคราะห์
6. ใต้ปัญหา

##### ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

1. สรุปัญหามาจากช่วงที่ 1
2. นำข้อสรุป เข้าสู่ที่ประชุมการสนทนากลุ่ม
3. สร้างรูปแบบ

## 4. ได้รูปแบบ

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง****ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา****ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท 190 โรงเรียน จำนวน 1,140 คน โดยกำหนดดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน
2. ครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 950 คน
3. รวมประชากร 1,140 คน

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 296 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2547:117) กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรดังนี้

**สูตร**

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n =           กลุ่มตัวอย่าง  
N =           จำนวนประชากร  
e =           ค่าความคลาดเคลื่อน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง แสดงดัง ตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนงานเกษตรที่ใช้เก็บข้อมูลแต่ละอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ร้อยละ	ผู้บริหาร/ คน	บุคลากรผู้สอน งานเกษตร/คน	รวม
1.	อำเภอเมืองชัยนาท	30	16	9	38	47
2.	อำเภอสรรคบุรี	35	18	11	43	54
3.	อำเภอสรรพยา	26	14	8	33	41
4.	อำเภอมโนรมย์	23	12	7	28	35
5.	อำเภอหันคา	38	20	12	47	59
6.	อำเภอวัดสิงห์	15	8	5	19	24
7.	กิ่งอำเภอเนินขาม	10	5	3	12	15
8.	กิ่งอำเภอหนองมะโมง	13	7	4	17	21
	รวม	190	100	59	237	296

จากตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 1-2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ใช้เก็บข้อมูลเป็นผู้บริหาร จำนวน 59 คน ครูผู้สอนงานเกษตร จำนวน 237 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน

## ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

**ประชากร** คือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นนักวิชาการ ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการสอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1. เป็นครูสายผู้สอนชำนาญการพิเศษงานเกษตร กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี
3. เป็นศึกษานิเทศก์ที่เคยควบคุมงานเกษตร กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย

1. นายบุญเลิศ บานเย็น ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
2. นายชัยรัช ปลิวมา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
3. นายนพรัตน์ กล่องทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองชัยนาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
4. นางวิภา กล่องทอง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

5. นายยงยุทธ รุณมณีรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษงานเกษตร กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเขื่อนเจ้าพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

6. นางลัดดาวัลย์ รักษาจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษงานเกษตร กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนวัดดอนรังนก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

7. นายสำเนาวิ ฤทธิ์นุช ครูชำนาญการพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

เครื่องมือในการศึกษาปัญหามี 2 ตอนคือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามปัญหา เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 4 อันดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
- 3 หมายถึง มีปัญหามาก
- 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

**ช่วงที่ 2** การสนทนากลุ่ม เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

##### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากหนังสือ ตำราเอกสาร และรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือในการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ครอบคลุมสภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร 6 ด้าน
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วนำไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence:IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่ 0.66-1

### ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ธาณี เกสทอง คณะบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. รองศาสตราจารย์ เฉลี่ย พิมพ์พันธุ์ อาจารย์ประจำสาขาพลศึกษาและนันทนาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธันต์ มีศรีสวัสดิ์ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนงานเกษตร โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 (งนงุช ภัทรนคร. 2538:338)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไข ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอแนะไปจัดพิมพ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูล

### ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วขอคำแนะนำความเหมาะสมจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหา

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
2. ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท นำแบบสอบถามส่งไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือก โดยนำฉบับที่สมบูรณ์ไม่วิเคราะห์ข้อมูล

#### ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ และนำผลมาสร้างรูปแบบการพัฒนา

ครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยนาท

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืน และตรวจสอบคัดเฉพาะแบบที่ถูกต้องเรียบร้อยสมบูรณ์ ซึ่งได้รับกลับคืนมาสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

มากที่สุด = 4

มาก = 3

น้อย = 2

น้อยที่สุด = 1

3. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+

4. การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ย ของปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 37)

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00 หมายความว่า มีปัญหาในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีปัญหาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีปัญหาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีปัญหาในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบเครื่องมือ

1.1 ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม กับเนื้อหาตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรรยา. 2544:237)

#### สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\Sigma R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ  
N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (นงนุช ภัทราคร. 2538:338)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายจากข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกำหนดใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
X	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาht ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ตามลำดับดังนี้

##### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

1.1 แสดงจำนวนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาht คิดเป็น อัตราส่วนร้อยละ

1.2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ขนาดของโรงเรียน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอน งานเกษตร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดที่จะพัฒนาตามลำดับ

##### ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาht

2.1 สังเคราะห์ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและ เทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาht โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1.1 แสดงจำนวน ลำดับความสำคัญ ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท ใน 6 ด้าน ตามสภาพปัญหาความสำคัญที่ต้องจัดทำรูปแบบการพัฒนา

2.1.2 แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท

2.2 สัเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

**ช่วงที่ 1** แสดงจำนวนร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชวาท

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	59	20.00
ครูผู้สอนงานเกษตร	237	80.00
รวม	296	100.00

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน ครูผู้สอนงานเกษตร จำนวน 237 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้เก็บข้อมูล จำนวน 296 คน

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน	เล็ก	168	56.80
	กลาง	119	40.20
	ใหญ่	9	3.00
	รวม	296	100.00
เพศ	ชาย	150	50.70
	หญิง	146	49.30
	รวม	296	100.00
อายุ	ไม่เกิน 31 ปี	3	1.00
	31-40 ปี	27	9.20
	41-49 ปี	175	59.10
	50 ปี ขึ้นไป	91	30.70
	รวม	296	100.00
ระดับการศึกษา	อนุปริญญา	9	3.00
	ปริญญาตรี	240	81.10
	ปริญญาโท	42	14.20
	อื่น ๆ	5	1.70
	รวม	296	100.00
ประสบการณ์ในการสอน	1- 5 ปี	3	1.00
	6-10 ปี	8	2.70
	11-15 ปี	21	7.10
	16-20 ปี	36	12.20
	21-25 ปี	65	22.00
	มากกว่า 25 ปี	163	55.00
	รวม	296	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 56.8 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 40.2 และโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 3 เพศชายร้อยละ 50.7 เพศหญิงร้อยละ 49.3 ช่วงอายุ 41-49 ปี ร้อยละ 59.1 อายุ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 30.7 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.1 และประสบการณ์ในการสอนส่วนใหญ่มากกว่า 25 ปี ร้อยละ 55.1

**ช่วงที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในภาพรวม 6 ด้านดังนี้

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในภาพรวม

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	การสัมมนาทางวิชาการ	2.83	.60	มาก	3
2.	การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน	2.81	.69	มาก	4
3.	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.88	.57	มาก	2
4.	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.94	.59	มาก	1
5.	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	2.34	.85	น้อย	6
6.	การพัฒนาผลงานทางวิชาการ	2.67	.65	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	2.75	.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 ปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.75$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีปัญหาอยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.94$ ) อันดับรองลงมาคือปัญหาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ) และปัญหาที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือปัญหาด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ )

จากตารางที่สรุปดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายด้าน ซึ่งปรากฏผลดัง ตารางที่ 4.4-4.10 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.4** แสดงปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาวิชาการของครูผู้สอนงานเกษตร	2.47	.95	น้อย	4
2.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนงานเกษตร นำผลที่ได้รับจากการสัมมนาด้านวิชาการ มาปรับปรุงการเรียนการสอน	2.96	.73	มาก	2
3.	ครูผู้สอนงานเกษตรเมื่ออบรมสัมมนาทางวิชาการแล้วยังคงปฏิบัติเหมือนเดิม	3.05	.71	มาก	1
4.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานเกษตร	2.83	.81	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	2.83	.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ครูผู้สอนงานเกษตร เมื่ออบรมสัมมนาทางวิชาการแล้วยังคงปฏิบัติเหมือนเดิมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.05$ ) และปัญหา เรื่อง วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาวิชาการของครูผู้สอนงานเกษตร เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.47$ )

**ตารางที่ 4.5** แสดงระดับปัญหา ในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีซึ่งชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

ลำดับที่	รายการ วิธีการทำงาน	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	การสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาดูงาน ด้านการเกษตรมีผลต่อการปฏิบัติงาน	2.56	1.05	มาก	4
2.	การศึกษาดูงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอนของครูผู้สอนงานเกษตร	3.00	.80	มาก	2
3.	ผู้บริหารทราบความสำคัญของการไปศึกษา ดูงานและสังเกตวิธีการสอนและการทำงาน นอกสถานที่ของครูผู้สอนงานเกษตร	3.01	.77	มาก	1
4.	มีการติดตามประเมินผล การนำความรู้มาใช้ ในการจัดการเรียนการสอนหลังจากศึกษาดูงาน แล้ว	2.69	.89	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	2.81	.88	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.81$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารทราบความสำคัญของการไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการสอนและการทำงานนอกสถานที่ของครูผู้สอนงานเกษตร อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.01$ ) และปัญหา เรื่อง การสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาดูงานด้านการเกษตรเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.56$ )

**ตารางที่ 4.6** แสดงระดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชยนาท ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	ครูผู้สอนงานเกษตรให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการด้านงานเกษตร	3.01	.66	มาก	1
2.	มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านการเกษตร	2.68	.88	มาก	4
3.	มีงบประมาณในการจัดหาเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ	2.92	.74	มาก	2
4.	มีการจัดวารสารของโรงเรียนหรือครูที่สอนงานเกษตรได้เขียนบทความลงเผยแพร่ทางด้านงานเกษตร	2.86	.77	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	2.88	.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ครูผู้สอนงานเกษตรให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการด้านงานเกษตร อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.01$ ) และปัญหา เรื่อง มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการด้านการเกษตร เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.68$ )

**ตารางที่ 4.7** แสดงระดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยนาท ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ลำดับที่	รายการ เชิงปฏิบัติการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	มีการวางแผนในการเตรียมการ ในการพัฒนาการบริหารครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.03	.71	มาก	1
2.	มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชามาให้ความรู้ในการอบรมครูผู้สอนงานเกษตร	3.01	.70	มาก	2
3.	มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชามาให้ความรู้ในการอบรมครูผู้สอนวิชาเกษตร	2.83	.75	มาก	4
4.	มีการติดตามประเมินผลเมื่อส่งครูผู้สอนงานเกษตรไปอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.90	.86	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	2.94	.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้าน การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.94$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหาเรื่อง มีการวางแผนในการเตรียมการ ในการพัฒนาการบริหารครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.03$ ) และปัญหา เรื่อง มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชามาให้ความรู้ในการอบรมครูผู้สอนวิชาเกษตรเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.83$ )

**ตารางที่ 4.8** แสดงระดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยนาท ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	ความเพียงพอของครูในโรงเรียนเมื่อต้องการ ลาศึกษาต่อ	2.14	1.05	น้อย	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมส่งเสริมให้ ลาศึกษาต่อ	2.57	.99	มาก	1
3.	ค่าใช้จ่ายในการลาศึกษาต่อของครูผู้สอน งานเกษตรค่อนข้างสูง	2.30	.99	น้อย	2
	รวมเฉลี่ย	2.34	1.01	น้อย	-

จากตารางที่ 4.8 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 2.34$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมส่งเสริมให้ลาศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.57$ ) และปัญหาเรื่อง ความเพียงพอของครูในโรงเรียนเมื่อต้องการลาศึกษาต่อเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 3 ( $\bar{X} = 2.47$ )

**ตารางที่ 4.9** แสดงระดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
	<b>การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ</b>				
1.	ความรู้คอมพิวเตอร์ เพื่อผลิตแบบฝึกปฏิบัติของครูผู้สอนงานเกษตร	2.73	.87	มาก	2
2.	ทักษะในการผลิตสื่อการเรียนการสอนประเภทแบบฝึกปฏิบัติของครูผู้สอนงานเกษตร	2.71	.84	มาก	3
3.	ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้านงานเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตร	2.74	.86	มาก	1
4.	มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน	2.58	.87	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	2.69	.86	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยรวมเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 2.69$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้านงานเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.74$ ) และปัญหาเรื่อง มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.58$ )

**ตารางที่ 4.10** แสดงระดับปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนาหาด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
	<b>ปัญหาในการสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร</b>				
1.	ความรู้ในการเขียนหนังสืออ่านเพิ่มเติมของครูผู้สอนงานเกษตร	2.73	.89	มาก	3
2.	ความเพียงพอของเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับงานเกษตรสำหรับให้ครูค้นคว้าหาความรู้และอ้างอิง	2.29	.99	น้อย	4
3.	ความพร้อมของโรงเรียนเรื่องวัสดุอุปกรณ์พร้อม เพื่อให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติม.....	2.78	.80	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติม	2.81	.81	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	2.65	.87	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.81$ ) และปัญหา เรื่อง ความพร้อมของโรงเรียนเรื่องวัสดุอุปกรณ์พร้อมเพื่อให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติม เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.29$ )

**ช่วงที่ 2** การวิเคราะห์กิจกรรมรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท โดยผู้วิจัยได้นำปัญหาที่อยู่ในอันดับที่ 1 ของแต่ละด้านคือ ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และนำเข้าสู่การสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามระดับปัญหาดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 คือจุดอ่อนในการวางแผนในการเตรียมการ ในการพัฒนาการบริหารครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาดังนี้

- 1.1 สํารวจแหล่งอบรมและแหล่งเรียนรู้
- 1.2 จัดตั้งกลุ่มครูผู้สอนงานเกษตร
- 1.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเกษตร
- 1.4 ทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมโครงการ
- 1.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา
- 1.6 ประกวดครูและนักเรียนดีเด่นทางด้านเกษตร

2. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 ครูผู้สอนงานเกษตรให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการด้านงานเกษตรน้อย ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาดังนี้

- 2.1 สร้างความตระหนักให้ครูในเรื่องข่าวสารด้านการเกษตร
- 2.2 สนับสนุนโดยการจัดหาข่าวสารด้านการเกษตร
- 2.3 ผู้บริหารกำหนดนโยบายจุดเน้นงานเกษตร
- 2.4 จัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับงานเกษตร
- 2.5 จัดงบประมาณสนับสนุน

3. การสัมมนาทางวิชาการ สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 คือการที่ครูผู้สอนงานเกษตร เมื่ออบรมสัมมนาทางวิชาการแล้วยังคงปฏิบัติเหมือนเดิมผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาดังนี้

- 3.1 สร้างความตระหนัก ในด้านค่านิยม เจตนาคติ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ให้ครูผู้สอนงานเกษตรร้กงาน
- 3.2 สร้างแหล่งเรียนรู้และเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้
- 3.3 จัดทำโครงการด้านการเกษตรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ
- 3.4 จัดครูผู้สอนที่มีความถนัดและใจรักทางด้านงานเกษตร

- 3.5 ผู้บริหารควรมีการนิเทศภายในกับครูผู้สอนงานเกษตรเป็นประจำ
- 3.6 จัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีโดยให้งานเกษตรเป็นตัวหลัก
- 3.7 สร้างความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงานเกษตรให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญ

4. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 คือการที่ผู้บริหารไม่ได้ทราบปัญหา ความสำคัญของการไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการสอนและการทำงาน นอกสถานที่ของครูผู้สอนงานเกษตร ผู้เชี่ยวชาญได้ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

- 4.1 ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงานของตนเองให้ผู้บริหารเห็นคุณค่า
- 4.2 ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงานให้หน่วยงานอื่น ๆ หรือบุคคลภายนอกยอมรับ
- 4.3 จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานเกษตรโดยให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา
- 4.4 รายงานผลการศึกษาดูงานให้ผู้บริหารทราบและนำมาพัฒนางานเกษตรในโรงเรียน
- 4.5 ประชาสัมพันธ์ผลงานโครงการเกษตรให้หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น กรรมการสถานศึกษาทราบ
- 4.6 รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

#### 5. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ

5.1 เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้านงานเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรยังไม่เพียงพอผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์รูปแบบดังนี้

- 5.1.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสร้างแบบฝึกปฏิบัติ
- 5.1.2 สร้างแบบฝึก โดยการบูรณาการร่วมกับ กลุ่มสาระอื่น ๆ
- 5.1.3 ครูผู้สอนต้องใฝ่รู้และเปิดใจ ถามผู้รู้
- 5.1.4 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

5.2 เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การสนับสนุนในการจัดทำ หนังสืออ่านเพิ่มเติมน้อย ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

- 5.2.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร
- 5.2.2 จัดหาหนังสือและเอกสารอ้างอิงให้ครูกู้ค้นคว้า
- 5.2.3 ครูผู้สอนต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองหรือถามผู้รู้
- 5.2.4 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติม

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สภาพปัญหาที่ต้องวางแผนสร้างรูปแบบคือปัญหาข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยมีการส่งเสริมส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะรูปแบบในการพัฒนา ดังนี้

- 6.1 วิเคราะห์ความจำเป็นให้ผู้บริหารทราบ
- 6.2 ให้ครูศึกษาต่อภาคสมทบ

### 6.3 ให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์รูปแบบ การพัฒนาครูผู้สอน งานเกษตร กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชั้นนาท เสนอรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร โดยใช้เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Situation Objective Strategy:SOS) (สำนักงานสถาบันราชภัฏนครสวรรค์. 2546:208) และได้รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาทประกอบด้วย โครงสร้างสำคัญ 6 ด้าน ดังตารางที่ 4.11 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.11** แสดงการวางแผนในการเตรียมการ ในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร โครงสร้าง 6 ด้าน โดยใช้เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาด้าน	สถานการณ์ (Situation:S)	จุดประสงค์ (Objective:O)	ยุทธศาสตร์(Strategy:S)	ผลที่คาดหวัง
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	จุดอ่อนในการวางแผนด้านการเตรียมการสอนของครูผู้สอนงานเกษตร	เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการวางแผนด้านการเตรียมการสอนของครูผู้สอนงานเกษตร	1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ 2. จัดตั้งกลุ่มครูผู้สอนงานเกษตร 3. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. จัดทำแผนปฏิบัติการ 5. ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา 6. จัดประกวดครูและนักเรียนดีเด่นด้านงานเกษตร	ครูผู้สอนงานเกษตรมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	จุดอ่อนครูผู้สอนขาดความรู้ทางวิชาการด้านงานเกษตร	เพื่อพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรมีใจรักการอ่านวิชาการและข่าวสารด้านงานเกษตร	1. สร้างความตระหนักให้ครูในเรื่องข่าวสารด้านการเกษตร 2. สนับสนุนโดยการจัดหาข่าวสารด้านงานเกษตร 3. ผู้บริหารกำหนดนโยบายจุดเน้นงานเกษตร 4. จัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับงานเกษตร 5. จัดสรรงบประมาณสนับสนุน	ครูผู้สอนงานเกษตรมีความรู้ใหม่ ๆ จากข่าวสารด้านการเกษตร

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

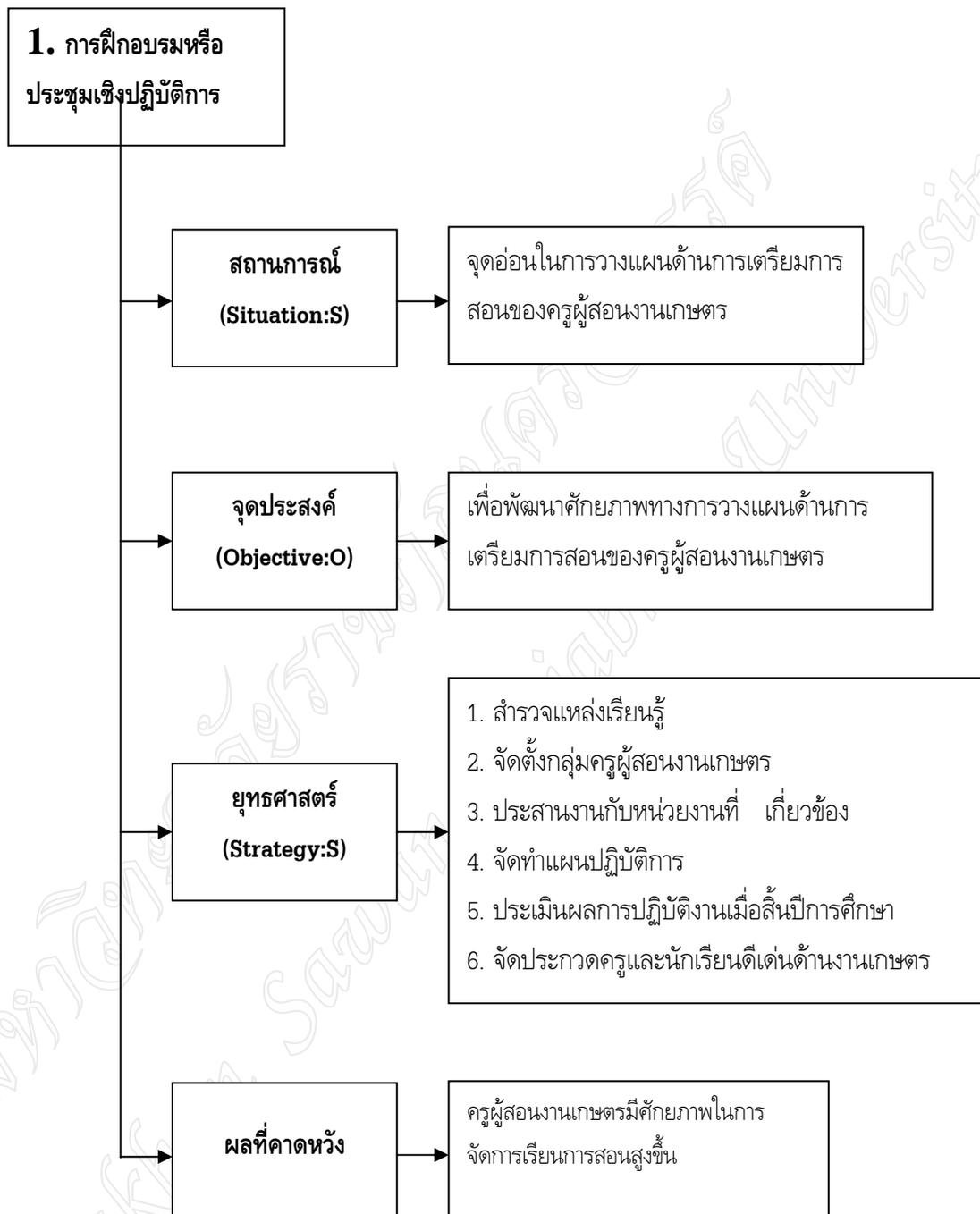
ปัญหาด้าน	สถานการณ์ (Situation:S)	จุดประสงค์ (Objective:O)	ยุทธศาสตร์(Strategy:S)	ผลที่คาดหวัง
การสัมมนาทาง วิชาการ	ครูผู้สอนงาน เกษตรเมื่ออบรม สัมมนาทางด้าน วิชาการแล้วยังคง ปฏิบัติเหมือนเดิม ไม่มีการพัฒนาขึ้น	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทางด้านวิชาการกับ ครูผู้สอนงานเกษตร ให้เพิ่มมากขึ้น	1. สร้างความตระหนัก ในด้าน ค่านิยม เจตคติ ยุทธศาสตร์และ กล ยุทธ 2. สร้างแหล่งเรียนรู้และเชิญวิทยากร ท้องถิ่นมาให้ความรู้ 3. จัดทำโครงการด้านการเกษตร ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ 4. จัดครูผู้สอนที่มีความถนัดและ ใจ รักด้านงานเกษตร 5. ผู้บริหารควรมีการนิเทศน์ ครูผู้สอนงานเกษตรเป็นประจำ 6. จัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการงาน อาชีพ ฯ งานเกษตรเป็นตัวหลัก 7. สร้างความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับงาน เกษตรให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญ	ครูผู้สอน งานเกษตร มีความรู้ ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติ เพื่อใช้ในการ จัดกิจกรรม การเรียน การสอนให้กับ นักเรียน
การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี การทำงาน	ครูผู้สอนงาน เกษตรและนักเรียน ไม่มีผลงานเป็นที่ ปรากฏต่อผู้บริหาร คณะกรรมการ สถานศึกษาและ ผู้ปกครองนักเรียน	เพื่อให้ครูผู้สอนงาน เกษตรเร่งสร้าง ผลงานให้เกิดขึ้นที่ เป็นรูปธรรมในการ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนกับนักเรียน และจัดแสดง เผยแพร่ให้ บุคคลภายนอกทราบ	1. ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงาน ของตนเองให้ผู้บริหารเห็นคุณค่า 2. ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงาน ให้หน่วยงานอื่น ๆ หรือบุคคลภายนอก ยอมรับ 3. จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานเกษตร โดยให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา 4. รายงานผลการศึกษาดูงานให้ ผู้บริหารทราบและนำมาพัฒนา งาน เกษตรในโรงเรียน 5. ประชาสัมพันธ์ผลงานโครงการ เกษตรให้หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ทราบ 6. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเมื่อเสร็จสิ้น โครงการ	ได้ครูผู้สอน งานเกษตรที่ เป็นมืออาชีพ และ ประชาสัมพันธ์ ให้สื่อมวลชน ทราบ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

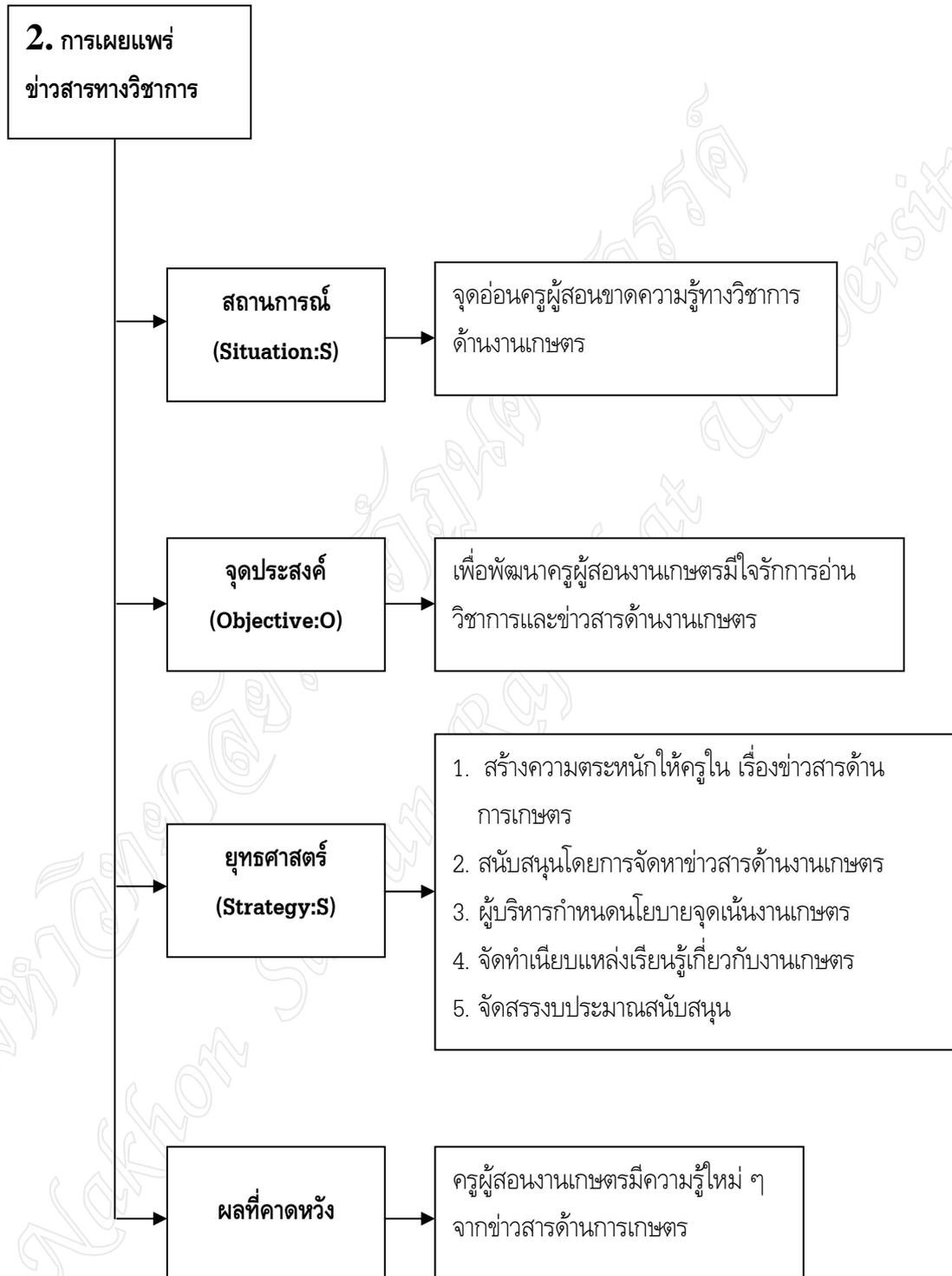
ปัญหาด้าน	สถานการณ์ (Situation:S)	จุดประสงค์ (Objective:O)	ยุทธศาสตร์(Stratgy:S)	ผลที่คาดหวัง
การพัฒนา งานวิชาการ เรื่องการสร้าง แบบฝึกปฏิบัติ งานเกษตร	ครูไม่มีความรู้ ในการสร้างสื่อ การเรียนการสอน ประเภทแบบฝึก ปฏิบัติงานเกษตร ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของ นักเรียนได้	เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ การผลิตสื่อการเรียน การสอนเพื่อใช้ใน การจัดการเรียนการ สอนที่ทันสมัย ประเภทเอกสาร	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้างแบบฝึกปฏิบัติ 2. สร้างแบบฝึกโดยการบูรณาการ ร่วมกับกลุ่มสาระอื่น ๆ 3. ครูผู้สอนต้องใฝ่รู้และเปิดใจ ถามผู้รู้ 4. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน	ครูสร้าง แบบฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับ การสอน งานเกษตร ตรงตาม จุดประสงค์ ของหลักสูตร
การพัฒนา งานวิชาการ เรื่อง การสร้าง หนังสืออ่าน เพิ่มเติม งานเกษตร	ครูไม่มีความรู้ใน การสร้างสื่อ การเรียนการสอน ประเภทหนังสือ อ่านเพิ่มเติมที่จะ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ นักเรียนได้	เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ การผลิตสื่อการ เรียนการสอน ประเภทหนังสือ อ่านเพิ่มเติม เพื่อใช้ ในการจัดการเรียน การสอนที่ทันสมัย	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ สร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร 2. จัดหาหนังสือและเอกสารอ้างอิง ให้ครูกู้ค้นคว้า 3. ครูผู้สอนต้องศึกษาหาความรู้ด้วย ตัวเองหรือถามผู้รู้ 4. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการสร้างหนังสือ อ่านเพิ่มเติม	ครูสร้าง หนังสือ อ่านเพิ่มเติม เกี่ยวกับ การสอน งานเกษตร ตรงตาม จุดประสงค์ ของหลักสูตร
ด้านการส่งเสริม ให้ศึกษาต่อ	จุดอ่อนในการ จัดการเรียนการ สอนครูมีวุฒิ ทางด้าน ศึกษาศาสตร์เอก เกษตรกรรมน้อย มาก	เพื่อพัฒนาครูที่สอน งานเกษตรให้มี วุฒิศูทางด้าน ศึกษาศาสตร์ เอกเกษตรกรรมเพิ่ม มากขึ้น	1. วิเคราะห์ความจำเป็นให้ผู้บริหาร ทราบ 2. ให้ครูศึกษาต่อภาคสมทบ 3. ให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด	ได้ครูที่มี ความรู้ ศึกษาศาสตร์ เอก เกษตรกรรม เพิ่ม มากขึ้น

### ช่วงที่ 3 การสังเคราะห์รูปแบบ

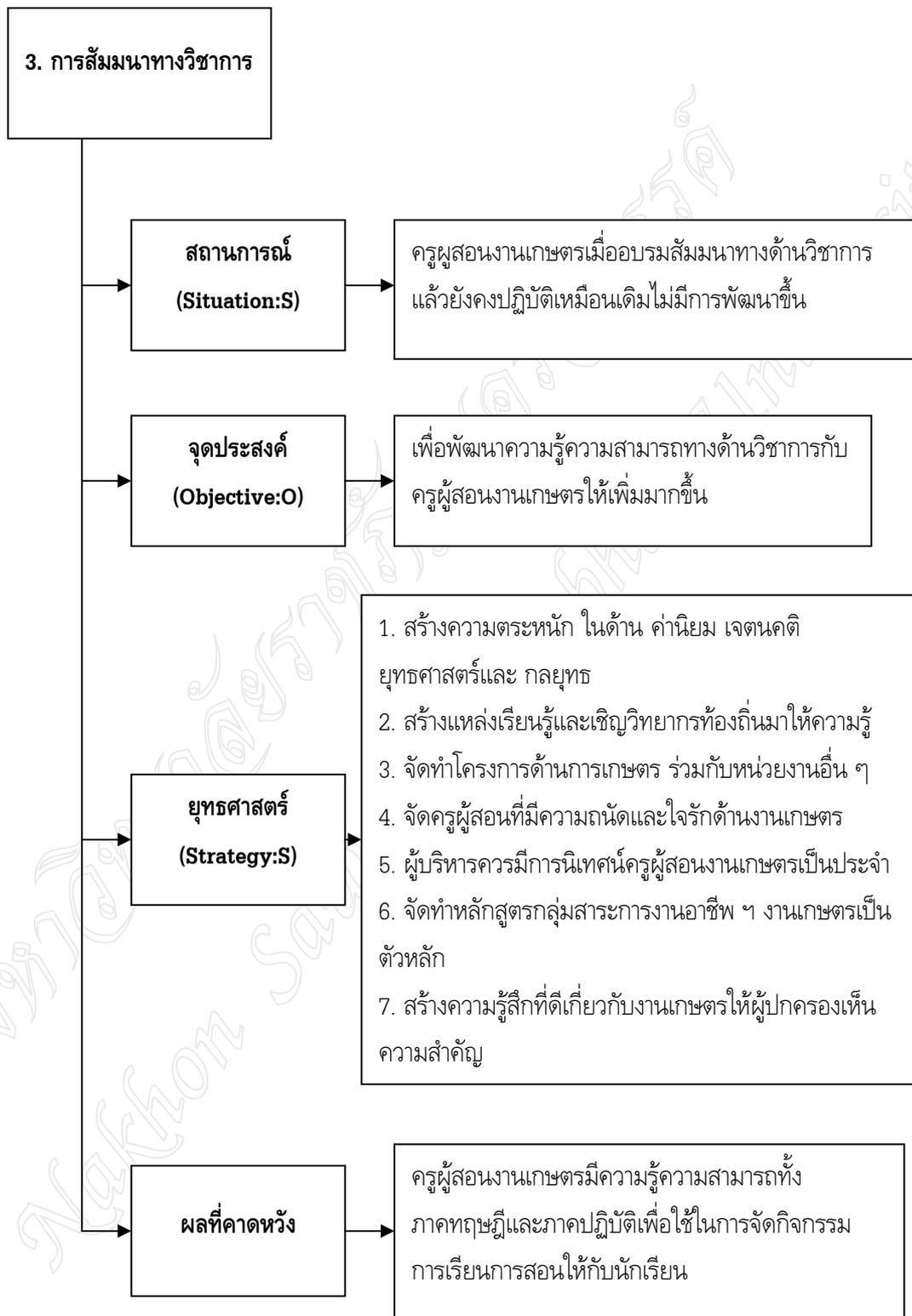
ผู้วิจัยได้นำเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร  
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาชัยนาท ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.2 แสดงปัญหาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ



ภาพที่ 4.3 แสดงปัญหาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

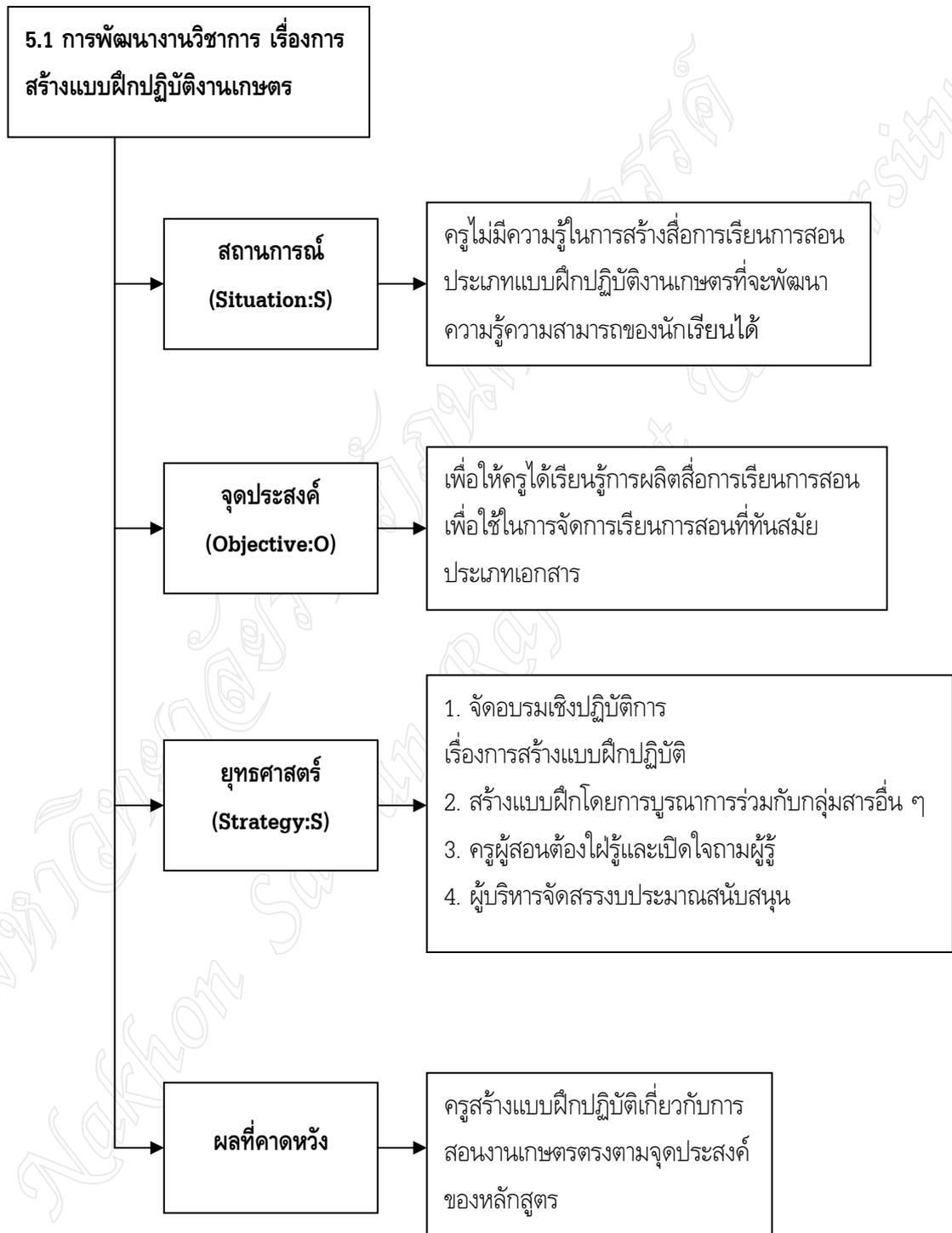


ภาพที่ 4.4 แสดงปัญหาด้านการสัมมนาทางวิชาการ

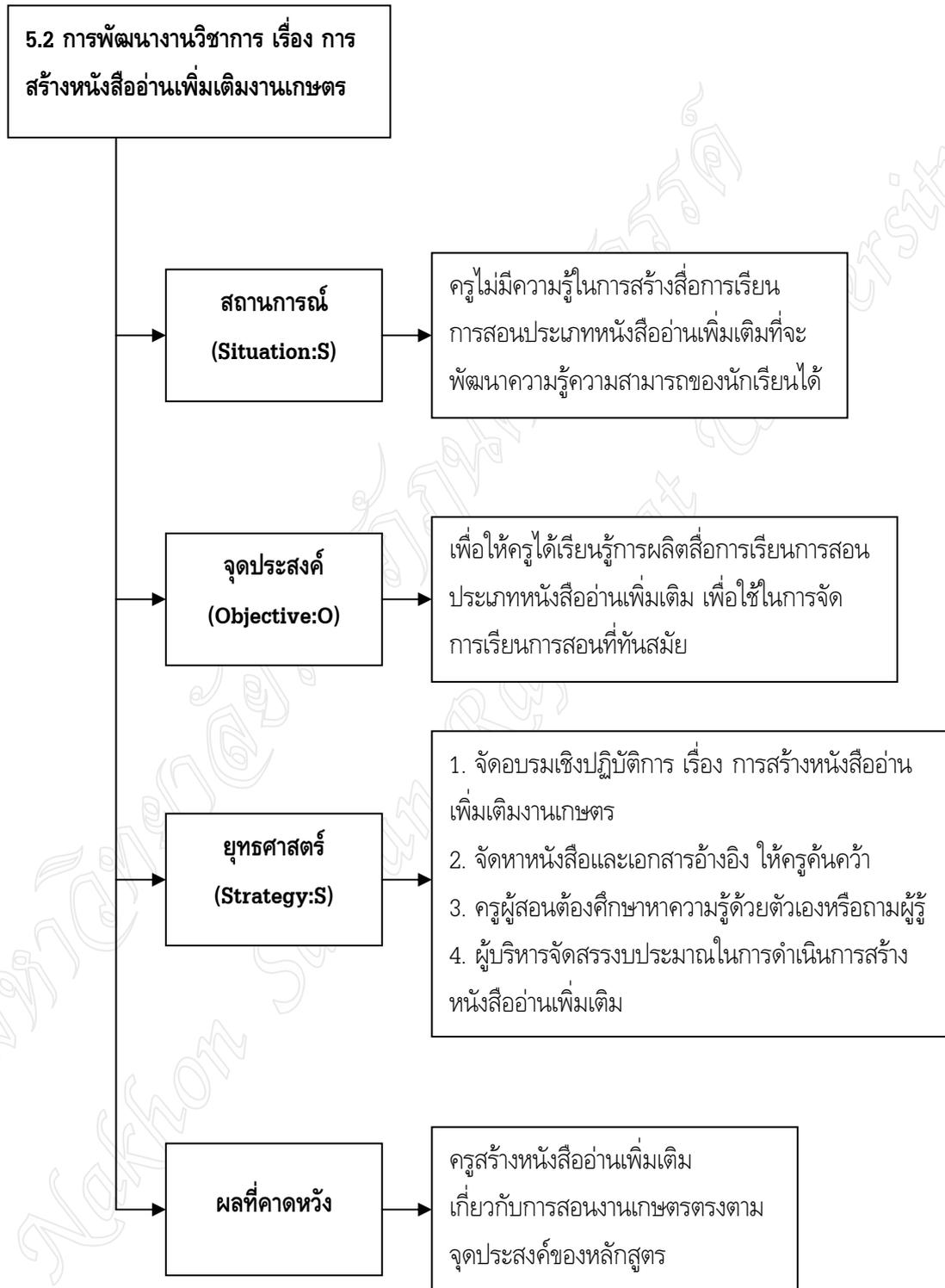


ภาพที่ 4.5 แสดงปัญหาการศึกษาดูงานและสังเกตวิธี การทำงาน

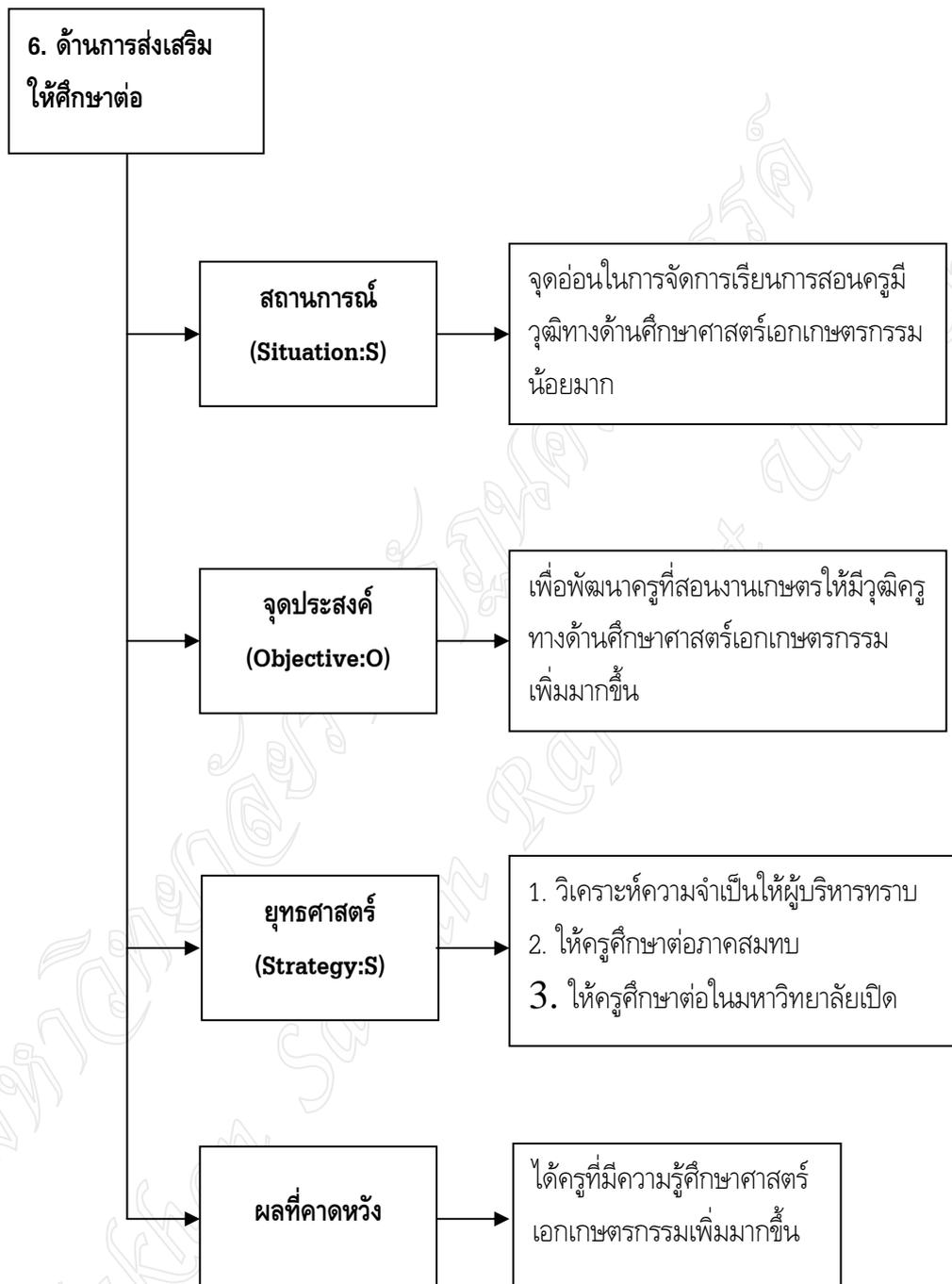
## 5. การพัฒนางานวิชาการ



ภาพที่ 4.6 แสดงปัญหาด้านการพัฒนางานวิชาการ เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติงานเกษตร



ภาพที่ 4.7 แสดงปัญหาด้านการพัฒนางานวิชาการ เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร



ภาพที่ 4.8 แสดงปัญหาด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ศึกษาปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ช่วง คือ

##### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท 190 โรงเรียน จำนวน 1,140 คน โดยกำหนดดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน
2. ครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2

จำนวน 950 คน

3. รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,140 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 296 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

##### ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบ

ประชากรคือ ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท จำนวน 7 คน

### ของเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้มี 2 ช่วง คือ

**ช่วงที่ 1** ได้แก่ปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

**ช่วงที่ 2** รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา

เครื่องมือในการศึกษาปัญหามี 2 ตอนคือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามปัญหา เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 4 อันดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
- 3 หมายถึง มีปัญหามาก
- 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

**ช่วงที่ 2** การสนทนากลุ่ม เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผลสรุปดังนี้

**ช่วงที่ 1** ศึกษาปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน ครูผู้สอนงานเกษตร จำนวน 237 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้เก็บข้อมูล จำนวน 296 คน

2. จากการเก็บข้อมูล สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 56.8 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 40.2 และโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 3 เพศชายร้อยละ 50.7 เพศหญิงร้อยละ 49.3 ช่วงอายุ 41-49 ปี ร้อยละ 59.1 อายุ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 30.7 ส่วนใหญ่การศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.1 และประสบการณ์ในการสอนส่วนใหญ่มากกว่า 25 ปี ร้อยละ 55.1

3. ปัญหาในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ทั้ง 6 ด้าน โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.75$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีปัญหาอยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.94$ ) อันดับรองลงมาคือปัญหาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ) และปัญหาที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือปัญหาด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ )

4. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ครูผู้สอนงานเกษตร เมื่ออบรมสัมมนาทางวิชาการแล้วยังคงปฏิบัติเหมือนเดิมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.05$ ) และปัญหา เรื่อง วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจ ในกระบวนการสัมมนาวิชาการของครูผู้สอนงานเกษตร เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.47$ )

5. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการการศึกษาดูงานและสังเกต วิธีการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.81$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารทราบความสำคัญของการไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการสอนและการทำงานนอกสถานที่ของครูผู้สอนงานเกษตร อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.01$ ) และปัญหา เรื่อง การสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาดูงาน ด้านการเกษตรเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.56$ )

6. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการโดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.88$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่องครูผู้สอนงานเกษตรให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการด้านงานเกษตร อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.01$ ) และปัญหา เรื่อง มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการด้านการเกษตร เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.68$ )

7. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้าน การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.94$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง มีการวางแผนในการเตรียมการ ในการพัฒนาการบริหารครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.03$ ) และปัญหา เรื่อง มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชาทำให้ความรู้ในการอบรมครูผู้สอนวิชาเกษตรเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.83$ )

8. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 2.34$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมส่งเสริมให้ลาศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.57$ ) และปัญหาเรื่อง ความเพียงพอของครูในโรงเรียนเมื่อต้องการลาศึกษาต่อเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 3 ( $\bar{X} = 2.47$ )

9. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยรวมเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 2.69$ ) และเมื่อพิจารณา ด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้านงานเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.74$ ) และปัญหาเรื่อง มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.58$ )

10. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.81$ ) และปัญหา เรื่อง ความพร้อมของโรงเรียนเรื่องวัสดุอุปกรณ์พร้อม เพื่อให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติม เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย อันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.29$ )

**ช่วงที่ 2** สร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ดังนี้

1. ครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา มีปัญหาในการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงจากอันดับสูงสุด คือ อันดับที่ 1 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 การเผยแพร่ข่าวสาร

ทางวิชาการ อันดับที่ 3 การสัมมนาทางวิชาการ อันดับที่ 4 การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน อันดับที่ 5 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ อันดับที่ 6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

2. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน นำมาประมวลเป็นรูปแบบพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้

- 2.1.1 สำรวจแหล่งอบรมและแหล่งเรียนรู้
- 2.1.2 จัดตั้งกลุ่มครูผู้สอนงานเกษตร
- 2.1.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเกษตร
- 2.1.4 ทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมโครงการ
- 2.1.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา
- 2.1.6 ประกวดครูและนักเรียนดีเด่นทางด้านเกษตร

2.2 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้

- 2.2.1 สร้างความตระหนักให้ครูในเรื่องข่าวสารด้านการเกษตร
- 2.2.2 สนับสนุนโดยการจัดหาข่าวสารด้านการเกษตร
- 2.2.3 ผู้บริหารกำหนดนโยบายจุดเน้นงานเกษตร
- 2.2.4 จัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับงานเกษตร
- 2.2.5 จัดงบประมาณสนับสนุน

2.3 การสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้

- 2.3.1 สร้างความตระหนัก ในด้านค่านิยม เจตนาคติ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ให้ครูผู้สอนงานเกษตรทำงาน

- 2.3.2 สร้างแหล่งเรียนรู้และเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้
- 2.3.3 จัดทำโครงการด้านการเกษตรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ
- 2.3.4 จัดครูผู้สอนที่มีความถนัดและใจรักทางด้านงานเกษตร
- 2.3.5 ผู้บริหารควรมีการนิเทศน์ภายในกับครูผู้สอนงานเกษตรเป็นประจำ
- 2.3.6 จัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีโดยให้งานเกษตร

เป็นตัวหลักและสร้างความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับงานเกษตรให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญ

2.4 การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติ

ดังนี้

- 2.4.1 ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงานของตนเองให้ผู้บริหารเห็นคุณค่า

- 2.4.2 ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงานให้หน่วยงานอื่น ๆ หรือบุคคล  
ภายนอกยอมรับ
- 2.4.3 จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานเกษตรโดยให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา
- 2.4.4 รายงานผลการศึกษาดูงานให้ผู้บริหารทราบและนำมาพัฒนางานเกษตร  
ในโรงเรียน
- 2.4.5 ประชาสัมพันธ์ผลงานโครงการเกษตรให้หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น  
คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ
- 2.4.6 รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเมื่อ  
เสร็จสิ้นโครงการ
- 2.5 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้
- 2.5.1 เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
- 2.5.1.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสร้างแบบฝึกปฏิบัติ
- 2.5.1.2 สร้างแบบฝึกโดยการบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระอื่น ๆ
- 2.5.1.3 ครูผู้สอนต้องใฝ่รู้ และเปิดใจถามผู้รู้
- 2.5.1.4 ผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณสนับสนุน
- 2.5.2 การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร
- 2.5.2.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติม
- 2.5.2.2 จัดหาหนังสือและเอกสารอ้างอิงให้ครูกันทักว่า
- 2.5.2.3 ครูผู้สอนต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองหรือถามผู้รู้
- 2.5.2.4 ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการสร้าง หนังสือ  
อ่านเพิ่มเติม
- 2.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้
- 2.6.1 วิเคราะห์ความจำเป็นให้ผู้บริหารทราบ
- 2.6.2 ให้ครูศึกษาต่อภาคสมทบ
- 2.6.3 ให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา พบว่ามีสภาพปัญหาการพัฒนาทางด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้านดังนี้

- 1.1 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.2 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 1.3 การสัมมนาทางวิชาการ
- 1.4 การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน
- 1.5 การพัฒนาผลงานทางวิชาการ
- 1.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ปัญหาดังกล่าวซึ่งจะคล้ายหรือใกล้เคียงกับงานวิจัยของชาติรี อินันต์เพ็ชร (2545) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีสภาพปัญหาการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน ส่วนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้านได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา มีความเหมาะสม ของรูปแบบพัฒนาบุคลากร พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรโรจน์ นาคเพชรพูล (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่ม

อาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความสำคัญ การพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน การพัฒนาบุคลากรได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่วนในด้านปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรในด้านสายงานการสอนมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาเร่งด่วนคือ ด้านการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

2. รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา เรียงตามระดับปัญหา ในอันดับที่มีความสำคัญต้องแก้ปัญหาก่อนจนถึงอันดับสุดท้าย จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีสภาพปัญหาการพัฒนารายด้านในระดับมากซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของวรโรจน์ นาคเพชรพูล (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน การพัฒนาบุคลากรได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง สภาพัทตร์ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการตั้งระดับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ และเป็นการทบทวนความรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้กับบุคลากรในสายผู้สอนงานเกษตร ในช่วงชั้นที่ 1-2 ในการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอยุทธศาสตร์ ในการแก้ปัญหาของด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สมควรดำเนินการโดยการสำรวจแหล่งอบรมและแหล่งเรียนรู้ การจัดตั้งกลุ่มครูผู้สอนงานเกษตร การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านเกษตรเพื่อให้ครูนำนักเรียนลงพื้นที่จริง ซึ่งจะได้รับประสบการณ์ตรง การจัดทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมโครงการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา และดำเนินการประกวดครูและนักเรียนดีเด่นทางด้านเกษตรเป็นต้น

2.2 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีสภาพปัญหาการพัฒนารายด้านในระดับมาก สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัย ของตระกูล กาศัย (2542) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 8 พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดงานโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งโรงเรียน ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรม การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินตามงานโครงการพัฒนาบุคลากรหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาบุคลากรด้านการสอนงานเกษตรนั้น มีความจำเป็นจะต้องให้ครูผู้สอนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ หรือวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาสอนนักเรียนให้มีความรู้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ได้ และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอยุทธศาสตร์ ในการแก้ปัญหาของ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คือ

การสร้างความตระหนักให้ครูในเรื่องข่าวสารด้านการเกษตร สมควรดำเนินการโดยการจัดหาข่าวสารด้านการเกษตรไว้บริการครู ผู้บริหารกำหนดนโยบายจุดเน้นงานเกษตร และจัดทำเทียบแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับงานเกษตรให้ครูทราบ

2.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ มีสภาพปัญหาการพัฒนาทางด้านในระดับมาก สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัยของสมพร เสรีวัลลภ (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดการสัมมนาทางวิชาการ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาคดล ภวนะวิเชียร (2532) ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า สภาพพื้นฐานทั่วไป และความคิดเห็นที่มีต่อวิชาชีวเกษตร ของครูอาจารย์ในโรงเรียน ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันน้อยมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตร ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้สื่อการเรียนของโครงการส่งเสริมสมรรถภาพการสอนไม่ต่ำกว่า ของนักเรียนโดยวิธีสอนแบบปกติ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรของโรงเรียน ที่สอนมากกว่าของโรงเรียนที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติ และยังมีความแตกต่างกันในวิธีการสอนภาคเนื้อหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนงานเกษตรจะต้องมีความรู้ทั้งด้านทฤษฎี และภาคปฏิบัติเป็นอย่างดี จะใช้วิธีการสอนอย่างไรอย่างหนึ่งก็ได้ แต่ที่สำคัญจะต้องศึกษาหาความรู้โดยการสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ ผู้เชี่ยวชาญได้สนทนากลุ่มมีความคิดเห็นว่าสมควรใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ คือ ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนัก ในด้านค่านิยม เจตคติ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ให้ครูผู้สอนงานเกษตรรักงาน สร้างแหล่งเรียนรู้และเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ จัดทำโครงการด้านการเกษตรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดครูผู้สอนที่มีความถนัดและใจรักทางด้านงานเกษตร ผู้บริหารควรมีการ นิเทศภายในกับครูผู้สอนงานเกษตรเป็นประจำ จัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โดย ใ้หน่วยงานเกษตร เป็นตัวหลักสร้างความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับงานเกษตรให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญ

2.4 ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน มีสภาพปัญหาการพัฒนาทางด้านในระดับมาก สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัยของ แมนเนท (Maneth. 1988) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยเคนซัส : วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยมีจำนวนวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

2.4.1 การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือการพัฒนาทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมเยียนสถาบัน อื่น ๆ และการประชุมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2.4.2 การปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินผลมากก็คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัยการแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน หรือ กิจกรรมการฝึกอบรม

2.4.3 เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

2.4.4 วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมากคือการสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน

2.4.5 โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียน การสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอน และผู้บริหารอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะครูมีความจำเป็นจะต้องเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เข้าไป ศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ และกลับมารายงาน ผลที่ได้จากการไปศึกษาดูงานให้ผู้บริหารทราบและจัดทำโครงการ จากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีความ คิดเห็นว่า สมควรใช้ยุทธศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน คือ ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงานของตนเองให้ผู้บริหารเห็นคุณค่า ครูผู้สอนงานเกษตรต้องสร้างผลงาน ให้หน่วยงานอื่น ๆ หรือบุคคลภายนอกยอมรับ จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานเกษตรโดยให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา รายงานผลการศึกษาดูงานให้ผู้บริหารทราบและนำมาพัฒนางานเกษตรในโรงเรียน ประชาสัมพันธ์ผลงาน โครงการเกษตรให้หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ และรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

2.5 ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีสภาพปัญหาการพัฒนาในด้านในระดับมาก สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัยของ จอห์นสตอร์ (Jonhstors. 1974 อ้างถึงใน บุญโชติ จันทรพัฒน์, 2527) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ แรงจูงใจที่ ทำให้ครูต้องการศึกษา ระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพ ของตนเอง เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการ ยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าในระบบการศึกษาอื่น ๆ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการเพิ่มวิทยฐานะของครูผู้สอนงานเกษตร และผลงาน ทางวิชาการยังเป็นนวัตกรรม ซึ่งใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้กับนักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า สมควรใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิด

เห็นว่า จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างแบบฝึกปฏิบัติ สร้างแบบฝึกโดยการบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระ  
อื่น ๆ ครูผู้สอนต้องใฝ่รู้และเปิดใจถามผู้รู้ ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

2.5.2 เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตรผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า  
จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร จัดหาหนังสือและเอกสารอ้างอิงให้ครู  
ค้นคว้า ครูผู้สอนต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง หรือถามผู้รู้ ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณ ในการ  
ดำเนินการสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติม

2.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีสภาพปัญหาการพัฒนารายด้านในระดับน้อย  
สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัยของ สมพร เสรีวัลลภ (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหา  
การพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนประถมศึกษ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนมีการพัฒนาตามขั้นตอน  
การพัฒนาคณาจารย์ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ที่มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมี  
การกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาคณาจารย์ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ  
และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มีการจัด  
การศึกษาเพิ่มเติม และการประเมินผลการพัฒนาคณาจารย์ มีการประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการตามที่  
กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ที่มีวุฒิไม่ตรงกับสาขาที่สอน จึงมีความจำเป็น  
จะต้องส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อให้มีวุฒิสูงขึ้นและตรงกับวิชาที่สอน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า สมควร  
ใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ คือ วิเคราะห์ความจำเป็นให้ผู้บริหารทราบ ให้ครูศึกษาต่อภาคสมทบ  
ให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิดเป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนา ให้เป็นครูที่มีคุณภาพส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สโมสรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมครูผู้สอนงานเกษตรขึ้นเพื่อร่วมกันทำแผนปฏิบัติงาน และเผยแพร่วิทยากรใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ให้เพื่อนครูผู้สอนงานเกษตรทราบ และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านเกษตร มาให้ความรู้โดยพร้อมกัน
2. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายจุดเน้นด้านงานเกษตร ดำเนินการจัดทำแผนพับความรู้เกี่ยวกับงานเกษตรให้นักเรียนและชุมชนทราบ และนิเทศครูสอนงานเกษตรให้ศึกษาวิทยากรใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเหตุการณ์ พร้อมจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ครูผู้สอนงานเกษตรสมควรจะต้องสำรวจอาชีพด้านการเกษตรที่มีผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ ในชุมชนต่าง ๆ ในเขตบริการของโรงเรียนแต่ละแห่ง และเชิญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับเพื่อนครู เพื่อนำมาประยุกต์สอนนักเรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ครูผู้สอนงานเกษตรเมื่อไปศึกษาดูงานกลับมาแล้วมีความจำเป็นต้องสร้างผลงานให้เกิดขึ้น โดยการปฏิบัติงานของนักเรียน และจัดประกวดผลผลิตขึ้นภายในโรงเรียนหรืออาจเชิญโรงเรียนใกล้เคียงเข้าร่วม เพื่อประชาสัมพันธ์ผลงานของนักเรียน ให้ชุมชนทราบ พร้อมเชิญสื่อมวลชนร่วมทำข่าว เสนอต่อสาธารณชนให้เห็นความสำคัญของงานเกษตร
5. ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ครูผู้สอนงานเกษตรมีความจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมประเภทแบบฝึกปฏิบัติและหนังสืออ่านเพิ่มเติม เพื่อให้นักเรียนที่สอนได้ทดลองใช้ และปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ดีขึ้น ส่งให้โรงเรียนใกล้เคียงทดลองใช้ เก็บข้อมูลทางสถิติเขียนรายงานการใช้ ส่งเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นการก้าวหน้าทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนงานเกษตรได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด หรือภาคสมทบก็ได้

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## รายการอ้างอิง

- กัลยา พินเศษ. **รูปแบบการมีส่วนร่วมด้านพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**สถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยนาท.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2546.
- กัลยากร กลายสุข. **สภาพปัญหาและความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2539.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2539.
- กิติมา ปรีดีดีล. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ ฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- โกเมศ จันทรเกษ. **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 8).**  
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.
- เขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท, สำนักงาน. **ข้อมูลบุคลากรครุตามวุฒิ.** ชัยนาท : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ชัยนาท., 2548. (เอกสารอัดสำเนา)
- \_\_\_\_\_ **ข้อมูลบุคลากรรายคน.** ชัยนาท : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท., 2547. (เอกสารอัดสำเนา)
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **คู่มือการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ ฯ :  
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. **“ระบบพัฒนาข้าราชการครู” วารสารข้าราชการครู**  
(ธ.ค.-ม.ค. 2541-2542) : 16-19
- จักรพงษ์ ทัพขวา. **บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่**  
**เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**  
**เขตการศึกษา 8.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ชาติรี อนันเพ็ชร์. **รูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา**  
**จังหวัดอุทัยธานี.** นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2545.
- ชาญชัย ศรีไสยเพชร. **ทักษะและเทคนิคการสอน.** กรุงเทพฯ ฯ : พิกัดอักษร, 2525.
- ชูชาติ เชิงฉลาด. **กระบวนการเตรียมการสอน.** กรุงเทพฯ ฯ : คณะวิชาครุศาสตร์วิทยาลัยครูธนบุรี, 2527.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.** กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
- दनัย เทียนพุ่ม. **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- ตระกูล กาชัย. **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ ฯ มหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- ทองฟู ศิริวงศ์. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- . **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธรากร เหล็กกล้า. **ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต.** ภูเก็ต : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, 2544.
- นโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2541.
- นงนุช ภัทราคร. **สถิติการศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น, 2538.
- นงลักษณ์ ลินสีบผล. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ ฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี, 2532.
- นภดล ภวนะวิเชียร. **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- นิตยา หาดทราย. **บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการตามทรรศนะของครูในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
- นายิกา ใจดี. **รูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. **รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2524.
- ประชุม รอดประเสริฐ. **การบริหารบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- ประเทือง สภาพัทตร์. **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ, 2535.
- . **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ณนพพล เสนาะดนตรี. **การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ณัฐฉานันท์ เขจรันันท์. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- พงศธร พิทักษ์กำพล. **การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม**.  
เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2540.
- พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พยัพ เรืองบรรเทิง. **ทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีต่อวิชาเกษตร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- พล บุญอยู่. **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. “ครูผู้เชี่ยวชาญ” **วารสารข้าราชการครู**. (ส.ค.-ก.ย. 2541) : 14.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : พรวนการพิมพ์, 2537.
- พิชิต ฤทธิจัญญ. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ แฮออฟ เดอร์มีส์, 2547.
- ระพีพรรณ สาครสินธุ์. **หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ**.  
กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครูจันทเกษม, 2525.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. **มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับชั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)**.  
กรุงเทพฯ ฯ : สมศ, 2549. (เอกสารอัดสำเนา)
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2538.
- รุ่ง แก้วแดง. **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : ต้อย, 2542.
- รุจิรี ภู่อาระ และ จันทราณี สงวนนาม. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : บั๊ค พอยท์, 2545.
- รวารณณ์ ศุนาลัย. **วิธีสอน**. กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
- วรโรจน์ นาคเพชรพูล. **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีพศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีพศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ ฯ : คอมพิวเตอร์กราฟิก, 2542.

วิจิตรา ญาณกิตติ. **ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการ เปิดสอนวิชางานเลือกเกษตร ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.

วิชากร, กรม. **เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2540. (เอกสารอัดสำเนา)

—————. **คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี.** กรุงเทพฯ ฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2544.

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

—————. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

วิวัฒน์ เลาสุโยธิน. **เปรียบเทียบความรู้ในวิชาชีพครูระหว่างครูเกษตรที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. “การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู สู่ ค.ศ. 2000” **ข้าราชการครู.** (ก.พ.-มี.ค. 2542) : 18.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2542.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษาที่ 10, กรมสามัญศึกษา. **รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา เขต 10 ปีการศึกษา 2533.** อุบลราชธานี : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10, 2537.

สังต์ อุทรานนท์. **การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ.** กรุงเทพฯ ฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สภาสถาบันราชภัฏ, สำนักงาน. **เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชา หลักการบริหารและการวางแผน.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู, 2547.

สมชาติ กิจยรวงและอริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ(ฉบับปรับปรุงใหม่).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดเคยูชั่น, 2539.

สมชาย ภาพแสง. “คุณครูมีดีใหม่” **วารสารข้าราชการครู.** (ต.ค.-พ.ย.2542) : 42

- สมชาย ยอดเพชร. **การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2543.
- สมพร เสรีวัลลภ. **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539
- สามัญศึกษา, กรม. **เอกสารประกอบการชี้แจงของท่านรองจู่ไร ลียากาศ**. กรุงเทพฯ ฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.
- สาโรจน์ แฟงยัง. **คู่มือสื่อการสอน**. กรุงเทพฯ ฯ : เท๊ก แอนด์ เจอนอร์, 2535.
- สำราญ มีแจ้ง. **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. เลย : คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยครูเลย, 2535.
- . **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ ฯ : นิธิ, 2544.
- สุภาพร แดงสุข. **การศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2541.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์เอกสารตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- สุนหา พุ่มประภาพร. **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.
- สุรีย์พร ราชดี. **ความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- เสนาะ ดีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- เสริมวิทย์ คุ้มเมธี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาวิทยาลัยครู สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ, 2531.
- อบรม ลินทิบาล และกุลชลี องค์ศิริพร. **ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ 1 (คู่มือฝึกสอน)**. กรุงเทพฯ ฯ : พีระพัฒนา, 2524.
- อรจิต ภูแพ. **การสอนวิชาเกษตรกรรม**. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- อรพินทร์ กุลประภา. **การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. **หลักการสอน**. กรุงเทพฯ ฯ : โอ เอส, 2537.
- อภัสรี ไชยคุณา. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : โครงการตำราวิชาการเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ, 2542.

อาภาเพ็ญ ไททอง **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2540.

อำนาจ พุ่มพุกทรา และคณะ. **สภาพความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยนาท.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2540.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

Agado, Gloris Ale. "Staff Development in Effective Boarder Schools." **Dissertation Abstracts International.** 59 (1998) : 1841 A

Baldanza, Macai Anne. "The Relationship between Staff Development Practices and Schools of Excellence in Minnesota." **Dissertation Abstracts International.** 56 (1995) : 409 A

Guff, Jerry G. **Toward Faculty Renewal.** California : Jossey-Base, 1975.

Manaeth, Paul E. "Faculy Development Practices at Kansas Community Colleges : An Analysis of Their Perceived Effectiveness," **Dissertation Abstracts International.** 49 (September,1988) 413-A.

Moor, G.E. "Vocational Agriculture Programs Should be Closed rather than be Taught by Non-degree Teachers". **The Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture.** 21(June 1980) : 2-10.

Murray, Mary Sue. "An Investigation of the Relationships between Motives and Attitude toward Staff Dvelopment" **Dissertation Abstracts International.** 49 (April, 1989) : 2882.

Saha, L. J. "Socail Chang and Teacher Effects on Academic Achievement : A Comparative Analysis" **Comparative Education Review.** 27 (January 1983) : 69-88.

Warren, Feinborg Marvin. "An Annalysis of Guide Line for In-Service Teachers Education Practice in Schools Grades 5-9." **Dissertation Abstracts International.** 35 (6) : 3561-A : December. 1974.

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายสมหมาย พรหมขลิบนิล
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 4 ธันวาคม พุทธศักราช 2493
สถานที่เกิด	อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14 หมู่ที่ 6 ตำบลบางซุด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง ตำบลบางซุด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2504 ป. 4 โรงเรียนวัดวังขรณ์ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2507 ป. 7 โรงเรียนบางระจัน (ไค้้งวัดแมว) จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2509 ม.ศ. 3 โรงเรียนบางระจัน (วัดม่วงชุม) จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2512 ม.ศ. 6 โรงเรียนการช่างสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2515 ป.กศ.ชั้นสูง วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี พ.ศ. 2525 ค.บ. (ภูมิศาสตร์) วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี พ.ศ. 2549 ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์