

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 ($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่องครูผู้สอนงานเกษตรให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการด้านงานเกษตร อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.01$) และปัญหา เรื่อง มีศูนย์กลางในการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการด้านการเกษตร เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ($\bar{X} = 2.68$)

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

8. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 2.34$) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา 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 รายด้านผลปรากฏว่าปัญหา เรื่อง ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้านงานเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.74$) และปัญหาเรื่อง มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ($\bar{X} = 2.58$)

10. ปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรในด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เรื่อง การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมงานเกษตร โดยรวมเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$) และเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏว่าปัญหา 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 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาท โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ดังนี้

1. ครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาท 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 นำมาประมวล เป็นรูปแบบพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษัชยนาท 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 หรือบุคคลภายนอกยอมรับ
- 2.4.3 จัดทำโครงการเกี่ยวกับงานเกษตรโดยให้ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา
- 2.4.4 รายงานผลการศึกษาดูงานให้ผู้บริหารทราบและนำมาพัฒนางานเกษตรในโรงเรียน
- 2.4.5 ประชาสัมพันธ์ผลงานโครงการเกษตรให้หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ
- 2.4.6 รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ
- 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 หนังสืออ่านเพิ่มเติม
- 2.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีรูปแบบการพัฒนาโดยนำข้อมูลมาปฏิบัติดังนี้
- 2.6.1 วิเคราะห์ความจำเป็นให้ผู้บริหารทราบ
- 2.6.2 ให้ครูศึกษาต่อภาคสมทบ
- 2.6.3 ให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท พบว่ามีสภาพปัญหาการพัฒนารายด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 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 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากร ในด้านสายงานการสอนมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาเร่งด่วนคือ ด้านการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

2. รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท 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 ระดับการทั้งระดับการปฏิบัติงาน 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 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาคดี ภวนะวิเชียร (2532) ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า สภาพพื้นฐานทั่วไป และความคิดเห็นที่มีต่อวิชาชีวเกษตร ของครูอาจารย์ในโรงเรียน ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันน้อยมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตร ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้สื่อการเรียนของโครงการส่งเสริมสมรรถภาพการสอนไม่ต่ำกว่า ของนักเรียนโดยวิธีสอนแบบปกติ ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรของโรงเรียน ที่สอนมากกว่าของโรงเรียนที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติ และยังมีความแตกต่างกันในวิธีการสอนภาคเนื้อหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนงานเกษตรจะต้องมีความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นอย่างดี จะใช้วิธีการสอนอย่างไรอย่างหนึ่งก็ได้ แต่ที่สำคัญจะต้องศึกษาหาความรู้โดยการสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ ผู้เชี่ยวชาญได้สนทนากลุ่มมีความคิดเห็นว่าสมควรใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ คือ ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนัก ในด้านค่านิยม เจตคติ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ให้ครูผู้สอนงานเกษตรทำงาน 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 เพื่อแก้ปัญหาด้านต่าง 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. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. นครสวรรค์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2546.
- กัลยากร กลายสุข. **สภาพปัญหาและความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2539.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2539.
- กิติมา ปรีดีดีล. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ ฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- โกเมศ จันทรเกษ. **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 8).**
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 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. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต.
กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**
เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ชาติรี อนันเพ็ชร. **รูปแบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา**
จังหวัดอุทัยธานี. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2545.
- ชาญชัย ศรีไสยเพชร. **ทักษะและเทคนิคการสอน.** กรุงเทพฯ ฯ : พิกัดอักษร, 2525.
- ชูชาติ เริงฉลาด. **กระบวนการเตรียมการสอน.** กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยครูธนบุรี, 2527.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.** กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
- दनัย เทียนพุ่ม. **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- ตระกูล กาชัย. **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ ๑ มหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- ทองฟู ศิริวงศ์. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ ๑ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- _____. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ ๑ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธรากร เหล็กกล้า. **ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต.** ภูเก็ต : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, 2544.
- นโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ ๑ : สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2541.
- นงนุช ภัทราคร. **สถิติการศึกษา.** กรุงเทพฯ ๑ : สุวีริยาสาส์น, 2538.
- นงลักษณ์ ลินสีบผล. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ ๑ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี, 2532.
- นภดล ภาวนะวิเชียร. **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเกษตรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- นิตยา หาดทราย. **บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการตามทรรศนะของครูในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
- นายิกา ใจดี. **รูปแบบและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. **รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2524.
- ประชุม รอดประเสริฐ. **การบริหารบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- ประเทือง สภาพัทตร์. **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ, 2535.
- . **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ณนพพล เสนาะดนตรี. **การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ณัฐพัทธ์ เขจรนันท์. **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.
- รวารณีย์ ศุนาลัย. **วิธีสอน**. กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
- วรโรจน์ นาคเพชรพูล. **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีพศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. 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 เลหาสุโยธิน. **เปรียบเทียบความรู้ในวิชาชีพครูระหว่างครูเกษียณที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.** 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.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
2543.
- สมพร เสรีวัลลภ. **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2539
- สามัญศึกษา, กรม. **เอกสารประกอบการชี้แจงของท่านรองจู่ไร ลียากาศ.** กรุงเทพฯ ฯ : กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.
- สาโรจน์ แฟงยัง. **คู่มือสื่อการสอน.** กรุงเทพฯ ฯ : เท็ก แอนด์ เจอนอร์, 2535.
- สำราญ มีแจ้ง. **การประเมินโครงการทางการศึกษา.** เลย : คณะวิชาครุศาสตร์วิทยาลัยครูเลย, 2535.
—————. **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ ฯ : นิธิ, 2544.
- สุภาพร แถลงสุข. **การศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2541.**
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ ฯ :
ศูนย์เอกสารตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- สุนหา พุ่มประพาฬ. **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.
- สุรีย์พร ราชี. **ความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตรของครูผู้สอนงานเกษตรในโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดเพชรบูรณ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2530.
- เสนาะ ดีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- เสรีมวิทย์ คุฎเมธี. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาวิทยาลัยครู
สมเด็จพระเจ้าพระยา, 2531.
- อบรม ลินทิบาล และกุลชลี องค์ศิริพร. **ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ 1 (คู่มือฝึกสอน).**
กรุงเทพฯ ฯ : พีระพัฒนา, 2524.
- อรจิต ภูแพ. **การสอนวิชาเกษตรกรรม.** กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- อรพินทร์ กุลประภา. **การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. 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 พุ่มพุกตรา 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 Davelopment" **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