

การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
The Teacher Development in Secondary Schools under
Secondary Educational Service Area Office 32

กิติวัชร ถ้วยงาม¹/ สุนทร โคตรบรรเทา²/ บรรพต วงศ์ทองเจริญ³
Kittiwat Thuaingam / Sunthon Khotbanthao / Banphot Wongthongcharoen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ประเมินความต้องการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) ศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 3) พัฒนาชุดฝึกอบรมครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 3,027 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 304 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย ครู 32 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการฝึกอบรม 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.9828 และ 0.9831 ตามลำดับ ชุดฝึกอบรมครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสิทธิภาพ $E1/E2 = 80.32/83.65$ แบบประเมินความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม และแบบประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² รองศาสตราจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาครูตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพบว่าความต้องการพัฒนาครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพการพัฒนาครูตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3. ชุดฝึกอบรมครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีประสิทธิภาพ $E_1/E_2 = 80.32/83.65$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$ และผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 8 ขั้นตอน คือ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบประเมินความต้องการและแบบสอบถามสภาพการพัฒนาครูปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและแบบสอบถาม สร้างชุดฝึกอบรม หาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม นำชุดฝึกอบรมไปปฏิบัติ ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรม และเขียนรายงานผลการฝึกอบรมสำหรับการดำเนินการครั้งต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาครู ความต้องการและสภาพการพัฒนาครู ชุดฝึกอบรม การพัฒนาครู และโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed 1) to assess the needs for teacher development in secondary schools affiliated to Secondary Educational Service Area Office 32, Buriram Province; 2) to study the state of teacher development in secondary schools; 3) to develop the training packages for teacher development in secondary schools; and 4) to propose guideline for the teacher development in secondary schools. The population included 3,027 personnel in the secondary schools. The sample consisted of 304 personnel in secondary schools, derived through Krejcie and Morgan's Sample-size Table and the simple random sampling technique, 32 personnel and 5 experts in curriculum and training. The instruments used in this research were the needs assessment and the questionnaire with the reliability of 0.9828 and 0.9831 respectively; the training packages for secondary school teachers with the efficiency of $E_1/E_2 = 80.32/83.65$; and the assessment of the satisfaction in the training packages, and the assessment of the appropriateness of the teacher development in secondary schools. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation

and t-test. The main research findings were summarized as follows:

1. The needs for teacher development in secondary schools affiliated to Secondary Educational Service Area Office 32, as perceived by the personnel included four aspects, namely school curriculum development, learning process development, learning measurement and evaluation, and research for educational quality development. It was also found that the needs for teacher development as a whole and individually were at the high level, except in the research for educational quality development aspect it was found at the moderate level.

2. The state of teacher development in secondary schools as perceived by the personnel as a whole and individually was at the high level, except in the research for educational quality development aspect, it was found at the moderate level.

3. The training packages for teacher development in secondary schools, constructed by the researcher had the efficiency of $E_1/E_2 = 80.32/83.65$, which was higher than the criterion of $E_1/E_2 = 80/80$. The pretest and posttest learning achievements were found with statistically significant difference at level of .01. In addition, it was also found that the participants taking part in training had the satisfaction towards the implementation of the training packages as a whole and

individually at the high level.

4. The teacher development in secondary schools had 8 steps : 1) to study relevant basic data and documents, 2) to construct the assessment of needs and the questionnaire on the current teacher development condition, 3) to analyze the data from the assessment and the questionnaire, 4) to construct the training packages, 5) to calculate the efficiency of the training packages, 6) to implement the training packages, 7) to evaluate the training packages, and 8) to report on the training for further implementation.

Key Words : Teacher development, needs for and condition of teacher development, training packages, the teacher development, and secondary schools

บทนำ

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษานี้ที่ต่อจากระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้บุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง และสังคม การศึกษาระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ช่วงชั้น คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนช่วงชั้นละ 3 ปี นับว่าเป็นการศึกษา ระดับกลาง ซึ่งจัดขึ้นสำหรับเด็กวัยรุ่นอายุประมาณ 12 - 17 ปี ให้ได้เรียนหลังจากจบประถมศึกษาและ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ผู้ที่เรียน

จบชั้นมัธยมศึกษา อาจออกไป ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถ หรือศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนกลุ่มวิชาการ วิชาชีพตามความถนัด และความสนใจ ส่วนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พึงให้ผู้เรียนได้เน้นการเรียนกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนจะยึดเป็นอาชีพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 1-4)

ครูคือบุคคลสำคัญในการจัดการกระบวนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ครูมัธยมศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ตามกลุ่มสาระที่รับผิดชอบในระดับสูงสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ เพื่อถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตรงตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน สามารถพัฒนานักเรียนได้ทุกกลุ่มทำให้มีความรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพเป็นไปตามเอกัตภาพอย่างแท้จริง และครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความเสียสละมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ในหลักสูตรมัธยมศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจใน การวัดประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย และสามารถนำกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามสภาพจริง (ศักดิ์สิน ช่องดารากุล, 2554 : 83 - 95)

ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพด้วยการให้ การศึกษา โดยเฉพาะในด้านการสอนต้องเน้นการสอนคนให้มากกว่าการสอนหนังสือ เพื่อให้เขาเป็นคนเก่งและคนดีเป็นประโยชน์

แก่สังคม จึงได้ชื่อว่าเป็นครูที่แท้จริง (ประวิตร ชูศิลป์, 2542 : 10) แต่ปัจจุบันปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลการเรียน และด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหาที่พบมาก (รุ่งนภา นุตรงค์ และคณะ, 2553 ; ทิศนา แคมมณี และคณะ, 2545 3-12 ; ฉันทนา กลุ่มจิต, 2549 ; แวก มูลเดช, 2555 ; นิรรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, 2554) นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนใช้เวลาานานจึงเห็นผลการพัฒนาได้ชัดเจนซึ่งไม่ได้รับผลสำเร็จ เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ในการทำหลักสูตรโรงเรียน ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นของหลักสูตรโรงเรียน และครูขาดความสนใจไม่ร่วมมือทำหลักสูตรโรงเรียนทำให้การดำเนินงานล่าช้าจึงได้หลักสูตรโรงเรียนที่ไม่ได้คุณภาพ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2545 : 2) นอกจากนี้อุปสรรคอีกประการคือ ขาดความร่วมมือจากบุคลากร และขาดความรู้ในการสร้างหลักสูตรโรงเรียน พบว่าบุคลากรเคยชินกับการรับหลักสูตรที่เสร็จไปปฏิบัติมากกว่าจึงขาดความตั้งใจ หรือไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาหลักสูตร (หน่วยนิเทศการศึกษา, 2545 : 9-10)

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้ผลดี มีปัจจัย 9 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเน้นการพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องครบวงจร ครูต้องพัฒนาตนเองเสมอ การเตรียมการสอน โดยนำความรู้มาใช้ มีแนวคิดที่ชัดเจนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูต้องจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถในการปรับตัว และผู้ปกครองกับชุมชนให้ความร่วมมือ (ทิศนา แคมมณี และคณะ, 2545 : 3-12)

นอกจากนี้ วาริรัตน์ แก้วอุไร (2547 : 43 - 58) กล่าวถึงครูเป็นผู้นำในการกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียนให้สามารถแสดงออกว่านักเรียนเรียนรู้โดยเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และปัญหาในการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งส่วนมาก เกิดจากความไม่พร้อมของครูในด้านความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ได้ข้อมูลในการพิจารณาว่านักเรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ โดยวิรัช วรรณรัตน์ (2537 : 5-11) กล่าวถึงสาเหตุปัญหาการวัดประเมินผล คือ ด้านบุคลากร และด้านเครื่องมือ แต่ปัญหาด้านบุคลากร มีความสำคัญมาก เพราะเกี่ยวข้องกับเครื่องมือว่ามีคุณภาพหรือไม่ ซึ่งบุคลากรเกิดจากการขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือใช้วัดในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย สะท้อนให้เห็นว่า ครูสอนแต่ในหนังสือหรือเรื่องราวที่มีให้ในตำรา รวมไปถึงครูขาดเทคนิควิธีการวัดผลและประเมินผลที่ถูกต้อง

ในทำนองเดียวกันการศึกษาของ บุญชู ชลัชฐีธร (2549 : 1-3) แสดงถึงสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนระดับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินในระหว่างเรียนมากที่สุด ขณะที่การประเมินความพร้อมก่อนเรียนใน

ระดับต่ำสุด ดังนั้นเพื่อพัฒนาระบบการวัดประเมินผลการเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติให้โรงเรียนถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานที่มาจากความเห็นของครู อย่างไรก็ตามอุปสรรคสำคัญคือความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจของครู

งานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความสำคัญไม่ต่างกับงานวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ครูสามารถทำวิจัยที่ง่ายที่สุด คือ วิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนโดยตรง เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยสภาพความเป็นจริงแล้วการวิจัย ในชั้นเรียนไม่ใช่สิ่งที่แปลกใหม่จากหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ ครูจึงเป็นบุคคลที่ทำวิจัยในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้วิจัยคือตัวครู การวิจัยในชั้นเรียนเริ่มด้วยการปฏิบัติการวิจัย การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษากำหนดแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ เกิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ครูประสบกับปัญหาในการวิจัยหลายด้าน ทั้งที่เกิดจากตัวครูเอง ได้แก่ ครูขาดด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสนใจพัฒนาตนเองเรื่องการวิจัยอย่างจริงจัง ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเนื่องจากไม่เคยทำงานวิจัยมาก่อน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ด้านวัสดุอุปกรณ์ และการส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่เห็นความสำคัญในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลในการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะเมื่อรู้ปัญหาแต่ไม่ทำวิจัยย่อมไม่รู้วิธีแก้ปัญหาได้ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2546 : 2 - 44)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้จัดการประชุมเพื่อพัฒนาหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรโรงเรียน การวัดและประเมินผล เรียนรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ณ ห้องประชุมศรีสว่างรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีผู้บริหารโรงเรียน คณะครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้พบปัญหาหลักสูตรโรงเรียนเพิ่ม ภาระให้ผู้เรียนและครูยังกำหนด โครงสร้างหลักสูตรไม่ครบถ้วน สาระเพิ่มเติมที่กำหนดไว้ส่งผลกับคุณภาพผู้เรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ และการจัดการเรียนรู้ยังไม่มีสอดคล้องกับแผนการสอนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้กำหนดไว้ ด้านการวัดประเมินผลการ เรียนรู้อย่างขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การ วัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านอื่นๆ นอกจากด้านการออกข้อสอบซึ่งครุมีความรู้ในการ ออกข้อสอบวัดประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการและสภาพการพัฒนาครู ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 3,027 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 304 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความต้องการและแบบสอบถามสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สร้างร่างแบบประเมินความต้องการและแบบสอบถามสภาพการพัฒนาครูตาม คำนิยามศัพท์เฉพาะ และนำร่างแบบสอบถามการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น พบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามของคำศัพท์เฉพาะ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมในข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมตรงกับสภาพจริง

2. นำแบบประเมินความต้องการและแบบสอบถามสภาพการพัฒนาครูมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความ

สอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการใช้ภาษา ปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และนำแบบสอบถามปรับปรุงแล้วไปใช้กับครูจากโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ปรากฏว่า แบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับมีความเชื่อมั่น 0.9828 และ 0.9831 ตามลำดับ

3. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง 304 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย รวบรวมเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาชุดฝึกอบรมต่อไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความต้องการและแบบสอบถามสภาพการพัฒนาคู เพื่อนำมาร่างชุดฝึกอบรมครู โดยกำหนดหลักการของหลักสูตรเป็น การกำหนดกรอบและวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมอย่างกว้างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรโรงเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนั้นนำข้อสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของครูจากแบบสอบถามสภาพการพัฒนาคู และแบบประเมินความต้องการมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดหมายชุดฝึกอบรม เนื้อหาสาระกำหนดรายละเอียดของความต้องการของครูจากแบบประเมินความต้องการพัฒนาคู กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนด

ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระ และสื่อ การฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการฝึกอบรม และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรมโดยแบบประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม แบบประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม และปรับปรุงตามคำแนะนำ และได้ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่แล้วจึงหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม ปรากฏว่าได้ค่า $E_1/E_2 = 80.32/83.65$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$

ตอนที่ 3 การพัฒนาคูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ประมวลขั้นตอนในการพัฒนาชุดฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมที่ใช้ในตอน 2 และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 7 คนพิจารณา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ปรากฏว่าทุกขั้นตอนมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 ถือว่าใช้ได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ชุดฝึกอบรม สรุปผลได้ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 มี 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพการพัฒนาคูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 มี 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา
หลักสูตรโรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
การวัดประเมินผลการเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับ
มาก ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ
ศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ชุดฝึกอบรมครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
มีประสิทธิภาพ $E_1/E_2 = 80.32/83.65$ ซึ่งสูงกว่า
เกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$ และผลสัมฤทธิ์ก็ก่อนและ
หลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้มีส่วนร่วมในการ
ฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรม โดย
รวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
มี 8 ขั้นตอน คือ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และเอกสาร
ที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบประเมินความต้องการและ
แบบสอบถามสภาพการพัฒนาครูปัจจุบัน วิเคราะห์
ข้อมูลจากแบบประเมินและแบบสอบถาม สร้าง
ชุดฝึกอบรม หาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม นำชุดฝึก
อบรมไปปฏิบัติ ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรม และ
เขียนรายงานผลการฝึกอบรมสำหรับการดำเนินการ
ครั้งต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ชุดฝึกอบรมการ
พัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัด
บุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้พัฒนาผู้เข้าอบรมตามจุด
ประสงค์ของหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในงาน
วิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรโรงเรียน
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการ
ศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ซึ่งอภิปรายเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การศึกษาสภาพและความต้องการการ
พัฒนาครู

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน
ตามความเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
เนื่องจากการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน มีแนวทางมา
จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
ถึงโรงเรียนหรือหน่วยงานต่างๆ มีการให้ความรู้
ครูมากเพียงใดครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความ
เข้าใจในการทำหลักสูตรโรงเรียน ครูจึงมีความ
ต้องการด้านหลักสูตรโรงเรียนผลการวิจัยครั้งนี้
สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2545 : 152)
ที่ได้วิจัยปัญหาด้านหลักสูตรโรงเรียน และพบว่า
ปัญหาอุปสรรคของการสร้างหลักสูตรโรงเรียน
2 ประเด็น คือ การขาดความร่วมมือกันในการ
ปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรโรงเรียนของบุคลากร
ที่เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตรโรงเรียน และ
การขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างหลักสูตร
โรงเรียน ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับ รุ่ง
นภา นุตรวงศ์ และคณะ (2553 : 9-10) ที่ได้วิจัย
นำร่องการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้น
ฐาน พ.ศ. 2551 และพบว่าปัญหาอุปสรรคในการ
จัดทำหลักสูตรโรงเรียน ให้ผลที่สอดคล้องสัมพันธ์
กันถึงปัญหาอุปสรรคสำคัญในการจัดทำหลักสูตร
โรงเรียน ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจของ
บุคลากร ซึ่งพบว่าบุคลากรทั้งในระดับเขตพื้นที่
การศึกษาและระดับโรงเรียนยังขาดความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่

1.2 การศึกษาสภาพและความต้องการ การพัฒนาครูด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเห็นของบุคลากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากที่สุดนี้เนื่องจากถึงแม้ว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มากเพียงใดก็ตามแต่ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของโครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ จากผลการ วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี และคณะ (2545 : 3-12) ที่ได้วิจัยด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ และพบว่าการจัดการเรียนการสอนยังไม่เอื้อ ต่อการเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนให้เจริญ งอกงาม เนื่องจากการเรียนการสอนมุ่งถ่ายทอด เนื้อหา ไม่เน้นกระบวนการ ซึ่งเป็นไปได้ที่ครูขาด แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนไปปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอน

1.3 การศึกษาสภาพและความต้องการ การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ตามความเห็นของบุคลากร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องจาก โรงเรียนยังขาดการ ประเมินผลการเรียนที่ถูกต้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพราะ ครูมุ่งเน้นการประเมินจากข้อสอบมากกว่าการ ประเมินอย่างอื่น อีกทั้งครูยังเลือกใช้เครื่องมือใน การวัดผลประเมินผลการเรียนไม่ถูกต้อง ผลการ วิจัยสอดคล้องกับ วิรัช วรรณรัตน์ (2537 : 5-11) ที่ กล่าวถึงปัญหาในการวัดผลและประเมินผลว่าเกิดมา จากสาเหตุสองประการ คือ ด้านครู และด้านเครื่องมือวัดผล แต่ปัญหาด้านบุคลากรมีความสำคัญมาก เพราะว่าจะเกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการสอบวัด

ว่ามีคุณภาพหรือไม่ ซึ่งครูเป็นผู้กำหนดการเลือกใช้ เครื่องมือ และสร้างเครื่องมือโดยตรง ดังนั้นปัญหา เกี่ยวกับครูผู้สอน มีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ใน การการเลือกใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลการ เรียน

1.4 การศึกษาสภาพและความต้องการ การพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ ศึกษา ระดับการพัฒนาครูและความต้องการพัฒนา ตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง และบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี อายุ ราชการระหว่าง 15-30 ปี มีความสนใจในการวิจัยใน ชั้นเรียนน้อย อาจเป็นเพราะว่าเริ่มทำงานจึงไม่พบ ปัญหาในชั้นเรียนมากนักหรือแก้ปัญหาแล้วแต่ไม่รู้ ว่าการแก้ปัญหานั้นคือการวิจัย และอาจคิดว่ายังไม่ ถึงเวลาทำวิทยฐานะจึงยังไม่ให้ความสำคัญกับการ วิจัย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ อนุวัติ คุณแก้ว (2546 : 38-43) ซึ่งได้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาการ ทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในจังหวัดเพชรบูรณ์ และ พบว่าครูส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาที่ อยู่ในระดับมาก คือ ครูขาดทักษะและประสบการณ์ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ความสามารถในการเขียน รายงานการวิจัยในชั้นเรียน และขาดผู้เชี่ยวชาญใน การให้คำปรึกษา

2. คุณภาพของชุดฝึกอบรม เป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนดจากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนประกอบของชุดฝึกอบรม ได้แก่ สภาพปัญหา และความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วัดผลประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมและวิธีการ สื่อ และวิธีการวัดประเมินผล พบว่า โครงร่างหลักสูตรมี ความสอดคล้องกันทุกประเด็น ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2529 : 95) และมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลอง

ใช้ได้ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 214) แสดงว่า ชุดฝึกอบรมการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีคุณภาพตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

ทั้งนี้ได้ใช้หลักการพัฒนาชุดฝึกอบรม โดยใช้หลัก ADDIE Model (Forest, 2014) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์ (Analysis – A) ออกแบบ (Design – D) พัฒนา (Development – D) ทดลองใช้ (Implementation – I) และประเมินผล (Evaluation – E) โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจสภาพและความต้องการพัฒนาครู เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา เพื่อให้ได้ร่างหลักสูตรที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย สื่อการอบรม คู่มือการฝึกอบรม ใบความรู้ ใบกิจกรรม แบบทดสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้มีการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้าน 5 คน แล้วปรับปรุงจึงนำไปทดลองใช้กับครูแบบรายบุคคล 3 คน และแบบกลุ่มย่อย 10 คน โดยการทดลองแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมด้วย โดยต้องผ่านเกณฑ์ 80/80 อีกทั้งปรับปรุงให้มีความถูกต้องมากขึ้น ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบส่งผลให้ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับอัลโลอา และคริสตินา (Ulloa & Cristina, 2014) ได้ศึกษาการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมในกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ไพเฟอร์ (Pfeifer, 2014) ได้เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ทักษะการบริหารจัดการด้วยวิธีการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน และชมิทท์ (Schmidt, 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจจาก การฝึกอบรม เพื่อพัฒนางานกับความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่ศึกษาส่วนใหญ่มีขั้นตอนอยู่อย่างน้อย 4 ขั้นตอน และขั้นตอนที่มีความคล้ายกัน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการการศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยศึกษาจากสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ขั้นตอนต่อมาทำการสร้างชุดฝึกอบรมต้องคำนึงถึงปัญหาของครูทั้งทางด้านการเรียนการสอนและในด้านสภาพความเป็นอยู่ เมื่อสร้างชุดฝึกอบรมแล้วต่อไปเป็นขั้นการทดลองใช้ และขั้นสุดท้ายงานวิจัย บางเรื่องเป็นขั้นการปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม บางงานวิจัยเป็นขั้นการประเมินผลและติดตามผล และอาจเพิ่มขั้นตอนในการทดลองฝึกอบรมอีกครั้ง

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูหลังจากฝึกอบรม สูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ด้วยการนำสื่อ กิจกรรม ใบงาน อุปกรณ์มาใช้ได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความหลากหลายและนำมาใช้อย่างเป็นระบบทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับ สุเมธ งามกนก (2549) ที่ได้วิจัยชุดฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า พบว่าคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะการปฏิบัติงาน ในการฝึกอบรมหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้รับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ชุดฝึกอบรมระดับมากที่สุดเฉลี่ยรวม 4.50 (ระดับมาก) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบและ กิจกรรมที่น่าสนใจ มีการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยเฉพาะเป็นเรื่องที่ครูให้ความสนใจ เหมาะสมกับการ ไปปรับใช้ในโรงเรียน อีกทั้งผู้วิจัยจัดการฝึกอบรมให้ สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของจาร์วิส (Jarvis, 1993 : 130-156) ที่กล่าวถึงหลักการสอน ผู้ใหญ่ 3 วิธี คือ วิธีการสอนโดยครูเป็นศูนย์กลาง วิธีการสอนโดยนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง และวิธีการ สอนโดยนักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล และหลัก การฝึกอบรมผู้ใหญ่ จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542 : 97) ดังนั้นการปฏิบัติกับผู้ใหญ่ไม่เหมือนกับเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถในการรับผิดชอบได้ เคารพ ตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง หากมีการทำจริง ปฏิบัติจริงจัง เปิดโอกาสให้ค้นพบตัวเองเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยบรรยากาศการเรียนรู้ต้องมีความสบาย ทั่วทั้งกายและใจ ธรรมชาติของผู้ใหญ่ชอบเรียนจาก ประสบการณ์ตรง ทำให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้เร็วกว่า และ การอบรมผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อ จากนั้นจึงระบุที่ละขั้นตอน ตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวม ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แสดงออก อย่างเต็มที่ ได้ฝึกประสบการณ์ร่วมกัน และสามารถ นำความรู้ไปใช้ในการทำกิจกรรมและชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการผลการวิจัยนำไปใช้

1. ควรนำชุดฝึกอบรมการพัฒนาครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ไปใช้กับพัฒนาครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดอื่นๆ โดย ปรับใช้ให้เข้ากับบริบทโรงเรียนมัศึกษานั้นๆ

2. ควรนำการพัฒนาครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร โรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผลการเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา ใช้พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

3. ควรนำการพัฒนาครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา ไปใช้กับหน่วยงานการศึกษาในสังกัด อื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานการอาชีวศึกษา เป็นต้น

4. ควรทำความเข้าใจหลักชุดฝึกอบรมก่อน นำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษาหลักสูตรฉบับนี้ทุกชั้น ตอน และควรศึกษารายละเอียดของหลักการ จุดมุ่ง หมาย เนื้อหา กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม รวม ทั้งเตรียมอุปกรณ์และเอกสารประกอบให้พร้อมก่อน นำมาฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสำรวจความต้องการการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้บริหารโรงเรียน และ ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู เช่น ศึกษาในเทศก์ และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม เป็นต้น

2. ควรมีการประเมินและติดตามผล หลังการฝึกอบรมครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วย ให้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมครูมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาครูแยกตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของครูมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- แขก มูลเดช. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : ที เอ ลิฟวิ่ง จำกัด.
- ฉันทนา กล่อมจิต. (2549, เมษายน - มิถุนายน). รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2(2).
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2545). การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับ คณะกรรมการหลักสูตรของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แวมมณี และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยการศึกษาแบบพหุกรณี. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2554). การพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษา โดยใช้กระบวนการ สอนแบบมีส่วนร่วม 4P. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญชู ชลัชเสีयर. (2549). การศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนระดับสถาน ศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2553 จาก [bet.obec.go.th/eqa /i mages/2010/ concisely_53.doc](http://bet.obec.go.th/eqa/images/2010/concisely_53.doc)
- ประวิตร ชูศิลป์. (2542, มิถุนายน 16). ครู กับ การพัฒนาคน. เดลินิวส์. หน้า 10.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งนภา นุตวงศ์ และคณะ. (2553). สรุปผลการวิจัยนาร่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2547, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร 12, (3). 43-58.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2537). การวิจัยในโรงเรียนและชั้นเรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา. 17 : 44-49.
- ศักดิ์สิน ช่องดารากุล. (2554, มกราคม - มีนาคม). ยุทธศาสตร์ที่น่าจะนำมาสู่การจัดการมัธยมศึกษาที่ดี มีคุณภาพ. วารสารวิชาการ. 14(1) : 83-95.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2556). การประชุมปฏิบัติ-การการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามจุดเน้นสำนัก-งานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2556, จาก <http://youtu.be/tnljFB8YIFI>.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ . (2529). **ทฤษฎีการวัดการและประเมินผลการศึกษา**. ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : สยามศึกษา.
- สุเมธ งามกนก. (2549). **หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ**. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2545). **การตรวจสอบ ติดตามและประเมินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนเขตการศึกษา 1-12**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายนิเทศงานแผนงานและวิจัย หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- อนูวัตติ คุณแก้ว. (2546). **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในจังหวัดเพชรบูรณ์**. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ.
- Forest, E. (2014). The ADDIE Model: Instructional Design. **Educational Technology**. Retrieved on 29 January, 2014, from <http://educationaltechnology.net/the-addie-model-instructional-design>.
- Jarvis, P. (1993). **Adult and Continuing Education : Theory and Practice**. Kent : Croom Helm Ltd.
- Pfeifer, L. J. (2014). A Comparison of the Effectiveness of Two Training Methodologies in the Development of Management Soft Skills. **Dissertation Abstracts International**. 65(4) : 223. Retrieved on 1 March, 2014 From <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3131574>.
- Schmidt, S.W. (2014). The Relationship Between Satisfaction with On-the-job Training and Overall Job Satisfaction. **Dissertation Abstracts International**. 65(3) : 864. Retrieved on 1 March, 2004, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3125426>.
- Ulloa, R. ; & Cristina, B. (2014). **Enhancing Teaming Skills in Engineering Students through Team Training**. 65(3) : 1028. Retrieved on 1 March, 2014. from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3126965>.