

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขั้นตอนของการวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน และมีข้อคำถาม 60 คำถาม ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร | ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม |
| 2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม |
| 3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร | ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม |
| 4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร | ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม |

ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) มาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่ระบุไว้ในบทที่ 3 ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย รวมทุกด้าน

ระดับการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.98	0.67	มาก
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร	4.03	0.66	มาก
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.71	มาก
4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.01	0.71	มาก
รวม	4.01	0.65	มาก

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน พบว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากและด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูลจากรายงานประจำปีเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำเป้าหมายของสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	4.01	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจนโยบายใหม่ๆของรัฐบาลมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.80	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความจำเป็นที่เร่งด่วนของสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจงบประมาณที่มีอยู่มาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	3.97	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานในสถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	4.05	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	3.95	0.79	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรมพัฒนาบุคลากร	4.02	0.81	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรมพัฒนาบุคลากร	3.97	0.82	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านบริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการอบรมพัฒนาบุคลากร	3.96	0.75	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	4.08	0.77	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	3.94	0.80	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	3.89	0.80	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	3.91	0.80	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	4.00	0.81	มาก
รวม	3.98	0.67	มาก

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านในการพัฒนา ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูลจากรายงานประจำปีเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) และผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากศึกษารายงานประจำปีมาประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร	4.03	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากเป้าหมายของสถานศึกษามาประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร	4.04	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนโยบายใหม่ๆของรัฐบาลมาพิจารณาเพื่อส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับงาน	4.05	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน	4.00	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมาพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน	4.07	0.76	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความร่วมมือการทำงานในสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร	4.09	0.72	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านบุคลากรมาพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร	4.03	0.80	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านวิชาการมาพิจารณา เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	4.10	0.77	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
9. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านงบประมาณมาพิจารณาเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	4.01	0.78	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านบริหารงานทั่วไปมาพิจารณาวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร	4.02	0.78	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของครูมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร	4.07	0.73	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.99	0.76	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาจัดทำแผนสร้างแรงจูงใจบุคลากร	4.00	0.78	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อมาวางแผนพัฒนาครู	4.01	0.73	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	3.99	0.82	มาก
รวม	4.03	0.66	มาก

จากตาราง 4 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านวิชาการมาพิจารณา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) และ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความร่วมมือการทำงานในสถานศึกษามาพิจารณา เพื่อพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถปรับตัวของครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินการพัฒนาคูและผู้บริหารรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.09	0.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาคูแล้วจัดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตามเป้าหมายพัฒนาคู	4.02	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคูโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนโยบายใหม่ๆของรัฐบาลเพื่อพัฒนาคู	3.99	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคูโดยการฝึกอบรมเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคู	4.03	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาคูอย่างเหมาะสม	4.00	0.84	มาก

ตาราง 5(ต่อ)

ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ดูงานโรงเรียนตัวอย่างที่มีการร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษากันอย่างดีเพื่องาน	4.07	0.79	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน	3.98	0.86	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านวิชาการ เพื่อพัฒนางาน	3.96	0.79	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านงบประมาณเพื่อพัฒนางาน	4.00	0.79	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนางาน	4.02	0.82	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อพัฒนาครู	4.02	0.77	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ดูงานโรงเรียนตัวอย่างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของครูที่ดีเพื่อพัฒนาครู	4.01	0.79	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ดูงานโรงเรียนตัวอย่างเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาครู	3.98	0.83	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครู	3.93	0.86	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละครั้งจากผลการติดตามและการประเมินผล	3.95	0.83	มาก
รวม	4.00	0.71	มาก

จากตาราง 5 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินการพัฒนาบุคลากรและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างที่มีการร่วมมือการทำงานในสถานศึกษากันอย่างดีเพื่องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการพัฒนาคูในครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาคู อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลจากการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบเพื่อพัฒนาองค์กร	4.04	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเป้าหมายพัฒนาองค์กร	4.03	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนโยบายใหม่ๆของรัฐบาลเพื่อพัฒนาองค์กร	3.98	0.83	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร	3.99	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กร	4.06	0.82	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างที่มีการร่วมมือการทำงานในสถานศึกษากันอย่างดีเพื่อพัฒนางาน	4.04	0.78	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน	3.94	0.79	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านวิชาการ เพื่อพัฒนางาน	4.05	0.79	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านงบประมาณเพื่อพัฒนางาน	4.00	0.81	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนางาน	4.02	0.83	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณเพื่อพัฒนาครู	4.05	0.76	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูที่ดีเพื่อพัฒนาครู	4.00	0.78	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาครู	4.01	0.79	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครู	3.97	0.83	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับการพัฒนา
15. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้งจากผลการติดตามและการประเมินผล	4.04	0.79	มาก
รวม	4.01	0.71	มาก

จากตาราง 6 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยนำผลจากวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ในรายด้านแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับสุดท้าย มาหาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในตอนที่ 2 โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ลำดับสุดท้ายของแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับที่หนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับที่สอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/

ความต้องการ ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมาพิจารณา ในการพัฒนาบุคลากร ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับ ที่หนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง มาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับ ที่สอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถ ปรับตัวของครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร

ตาราง 7 ประเด็นและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย

ประเด็น	แนวทางการพัฒนา
ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรปัญหา	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและสิ่งที่ครูควรพัฒนา - รับฟังความคิดเห็นของคณะครู แล้วนำมา รวบรวมเข้าเป็นนโยบายและแนวทางในการ ดำเนินงานในการบริหาร สร้างแรงจูงใจโดยการให้ รางวัลคือ การให้ขั้นเงินเดือนและโบนัสตาม ผลงานของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนด มาตรฐานขึ้นมา ครูคนไหนทำผลงานได้สูงกว่า มาตรฐานที่ตั้งไว้ก็จะได้รับขั้นเงินเดือนและการให้ ขั้นเงินเดือนและโบนัสเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริง โดยที่ครูทุกคนมีโอกาสได้อย่างเท่าเทียมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมา พิจารณาในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดลำดับที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยให้กับครู เพื่อให้ครูเข้าใจถึงกระบวนการทำวิจัยเพื่อที่จะได้ นำวิจัยมาแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้จริง ควรแปลง วิจัยเป็นโครงการทำให้เป็นวิถีชีวิตให้ครู ทำโครงการที่สามารถพัฒนาเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลที่ได้จริงเกิดประโยชน์จริงๆใช้กระบวนการ แก้ปัญหาต่างๆและมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการพัฒนา
	<p>1) ให้สื่อสารอธิบายกับครูให้ครูทำโครงการไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เห็นผลจริงเป็นเชิงประจักษ์ 2) ต้องทำงานในระบบเป็นทีมมีการกระตุ้นแก้ไขปรับปรุงตามสถานการณ์ 3) การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับรอง 4) ให้ทำ Best Practice ในโรงเรียน</p>
<p>ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหา</p>	
<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อส่งครูไปอบรมแล้วให้ครูที่ไปอบรมส่งรายงานการอบรม ถึงสิ่งที่ได้รับจากการอบรม การลงมือปฏิบัติแล้วนำมาขยายผล เผยแพร่ผลงาน มีการติดตามประเมินผลเพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาในครั้งต่อไป - ต้องปรับที่ระบบการบริหาร นำผลการบริหารงานเดิมมาปรับปรุงแก้ไขและทำการกระตุ้นเชิงระบบ
<p>2. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถปรับตัวของครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมกลับมาแล้วจะมีการติดตามผล มีการขยายผลการลงมือปฏิบัติ มีการประชุมหาข้อสรุปและนำผลของการพัฒนาตนเองมาเป็นตัวชี้วัดความดีความชอบ และขึ้นเงินเดือน - นำผลที่ได้จากการสำรวจวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวเข้ากับงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการพัฒนา
ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปัญหา	
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อกลับมาจากอบรมแล้วทำการติดตามผลว่าครูได้รับประโยชน์อะไรกลับมาบ้าง ได้ทำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้กับสภาพแวดล้อมมากน้อยเพียงใด มีการนิเทศภายในนำการนิเทศภายในทำผลงานนำเสนอ - ให้ครูที่ไปอบรมมาครูแกนนำมาขยายผลให้ความรู้ในรูปประชุม ทำเป็น Best Practice จะทำให้ครูตื่นตัวตลอดเวลา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> - ทำการประกวดวิจัยเพื่อกระตุ้น การทำวิจัย - ใช้วิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ในกระบวนการขั้นตอนการทำวิจัย - กำหนดให้ทำวิจัยในกรณีที่มีปัญหาและเผยแพร่งานวิจัยให้กับประชาชนทั่วไปได้รับรู้
ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปัญหา	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วได้รับความรู้อะไรบ้าง และผู้อำนวยการจะติดตามสังเกตกระบวนการทำงานของครูและนำมาเป็นผลงานของครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบ - ผู้บริหารจะต้องทำเชิงระบบบริหารประกันคุณภาพทำตามชีวิต
2. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดลำดับที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อครูไปอบรมแล้วควรนำความรู้ที่ได้มานำเสนอผลงานและมาเป็นวิทยากรร่วมกับบุคลากรภายนอก ที่มีความรู้เรื่องวิจัยมาจัดอบรมให้ความรู้กับครูในโรงเรียนได้เข้าใจถึงกระบวนการวิจัย

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อไปอบรมงานวิจัยแล้วต้องวิจัยทุกภาคเรียนเพื่อช่วยแก้ปัญหาหลังการสอน - ตรวจสอบงานวิจัยที่ส่งว่า ดูความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ดูการแก้ปัญหาของงานวิจัย ดูกระบวนการขั้นตอน และระยะเวลาในการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม