

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

ผู้วิจัยนำผลสรุปจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด หลักการและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง ของหน่วยงานและนักวิชาการมา สังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ได้ 5 ขั้นตอน
32 รายการ และนำไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง
และหลักวิชา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าการศึกษาแนว
ทางการพัฒนาครูผู้สอน มีความตรงตามเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชาทั้ง 5 ขั้นตอน 32 รายการ
ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 รายการ
 - 1.1 การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน
 - 1.2 การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา
 - 1.3 การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน
 - 1.4 การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน
 - 1.5 การส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น
2. การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 7 รายการ
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน

- 2.2 การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน
- 2.3 การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน
- 2.4 การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน
- 2.5 การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน
- 2.6 การกำหนดงบประมาณ
- 2.7 การกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน
3. การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 9 รายการ
 - 3.1 การจัดอบรม ประชุมสัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.2 การจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ
 - 3.3 การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 3.4 การจัดมุมวิชาการ หรือห้องพิเศษ เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมเอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ศึกษาด้วยตนเอง
 - 3.5 การให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการทำงานทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนการสอน
 - 3.6 การจัดให้ครูทำงานเป็นทีม ปลูกจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน
 - 3.7 การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต
 - 3.8 การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง
 - 3.9 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์การสอน
4. การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 รายการ
 - 4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน
 - 4.2 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดในการประเมินครูผู้สอน
 - 4.3 คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน
 - 4.4 คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน
 - 4.5 คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง
 - 4.6 คณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน
5. การนำผลการพัฒนาไปใช้ ประกอบด้วย 5 รายการ
 - 5.1 การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ และจัดกระบวนการเรียนการสอน
 - 5.2 การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - 5.3 การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติครูผู้สอน

5.4 การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอน

5.5 การนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 2-6

ตาราง 2 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนา
ครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
1. การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม
2. การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา	4.76	.56	เหมาะสม
3. การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม
4. การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน	4.59	.61	เหมาะสม
5. การส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น	4.88	.48	เหมาะสม

จากตาราง 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความเหมาะสม ทั้ง 5 รายการ โดยรายการ
ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ การส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น รองลงมา คือ
การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา และการสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน ส่วน
รายการที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน

ตาราง 3 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง
การพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน	ความเหมาะสม		
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ความหมาย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนอง ความต้องการพัฒนาครูผู้สอน	4.59	.61	เหมาะสม
2. การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาเหมาะสมกับการ พัฒนาครูผู้สอน	4.76	.56	เหมาะสม
3. การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการ พัฒนาครูผู้สอน	4.76	.56	เหมาะสม
4. การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน	4.76	.43	เหมาะสม
5. การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน	4.71	.47	เหมาะสม
6. การกำหนดงบประมาณ	4.65	.49	เหมาะสม
7. การกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ในการ พัฒนาครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ชั้นตอนที่ 2 การวางแผนการ
พัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2 มีความเหมาะสม ทั้ง 7 รายการ โดยรายการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเท่ากัน 3 รายการ
คือ การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสม
กับการพัฒนาครูผู้สอน และการกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน ส่วนรายการที่มีความเหมาะสม
น้อยที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง
การพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. การจัดอบรม ประชุมสัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.65	.78	เหมาะสม
2. การจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ	4.59	.61	เหมาะสม
3. การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.71	.58	เหมาะสม
4. การจัดมุมวิชาการ หรือห้องพิเศษ เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมเอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ศึกษาด้วยตนเอง	4.76	.75	เหมาะสม
5. การให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน ทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนการสอน	4.82	.52	เหมาะสม
6. การจัดให้ครูทำงานเป็นทีม ปลุกจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.82	.39	เหมาะสม
7. การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต	4.88	.33	เหมาะสม
8. การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง	4.71	.77	เหมาะสม
9. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์การสอน	4.65	.78	เหมาะสม

จากตาราง 4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความเหมาะสม ทั้ง 9 รายการ โดยรายการที่มีความ
เหมาะสมมากที่สุดคือ การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ
วิทยุ อินเทอร์เน็ต รองลงมาคือ การให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน ทั้งด้านการ
พัฒนาการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการจัดให้ครูทำงานเป็นทีม ปลูกจิตสำนึก
การทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ส่วนรายการที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ การจัดศึกษา
ดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม
2. คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการประเมินครูผู้สอน	4.65	.60	เหมาะสม
3. คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม
4. คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน	4.59	.71	เหมาะสม
5. คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง	4.59	.71	เหมาะสม
6. คณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน	4.71	.58	เหมาะสม

จากตาราง 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน มีความเหมาะสม ทั้ง 6 รายการ โดยมีรายการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเท่ากัน 3 รายการ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน และคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน ส่วนรายการที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดเท่ากัน 2 รายการ คือ คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน และคณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง
การพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การนำผลการพัฒนาไปใช้	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
1. การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการ เรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนการสอน	4.71	.58	เหมาะสม
2. การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.76	.43	เหมาะสม
3. การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่องเชิดชู เกียรติครูผู้สอน	4.76	.43	เหมาะสม
4. การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอน	4.76	.43	เหมาะสม
5. การนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ ผลงาน	4.71	.47	เหมาะสม

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ชั้นตอนที่ 5 การนำผลการ
พัฒนาไปใช้ มีความเหมาะสม ทั้ง 5 รายการ โดยรายการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเท่ากัน
3 รายการ คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน การนำผล
การพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่องเชิดชู เกียรติครูผู้สอน และการนำผลการพัฒนาเพื่อ
ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอน ส่วนรายการที่มีความ
เหมาะสมน้อยที่สุดเท่ากัน 2 รายการ คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการ เรียนรู้ และจัด
กระบวนการเรียนการสอน และการนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน

สรุปผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความเหมาะสมทั้ง 5 ขั้นตอน 32 รายการ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 7-12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีของคะแนนความเป็นไปได้ในภาพรวมแต่ละ ขั้นตอนของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาครูผู้สอน	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน			39.55	.00	เป็นไปได้
ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน	4.48	.55	37.53	0	เป็นไปได้
ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน	4.46	.56	34.75	.00	เป็นไปได้
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน	4.40	.60	31.33	0	เป็นไปได้
ขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้	4.27	.65	33.85	.00	เป็นไปได้
	4.45	.64		0	
				0	
				.00	
				0	
รวม	4.41	.60	35.40	.00	เป็นไปได้
				0	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 5 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน รองลงมา คือ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน และขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ ตามลำดับ ส่วนขั้นตอนที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน	4.53	.50	40.2	.000	เป็นไปได้
2. การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา	4.50	.50	5	.000	เป็นไปได้
3. การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน	4.47	.50	40.2	.000	เป็นไปได้
	4.43	.56	5	.000	เป็นไปได้
	4.48	.70	40.2	.000	เป็นไปได้
4. การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน	4.48	.55	5	.000	เป็นไปได้
5. การส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น			37.5		
			0		
			39.5		
รวม			0		
			39.5		
			5		

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 5 รายการ โดยมีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน รองลงมา คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนาและการส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือการประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองความต้องการ พัฒนาครูผู้สอน	4.53	.50	40.2	.000	เป็นไปได้
2. การกำหนดหลักสูตรเนื้อหา เหมาะสมกับ การพัฒนาครูผู้สอน	4.47	.50	5	.000	เป็นไปได้
3. การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับ การพัฒนาครูผู้สอน	4.50	.50	5	.000	เป็นไปได้
4. การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน	4.47	.50	5	.000	เป็นไปได้
5. การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน	4.43	.56	40.2	.000	เป็นไปได้
6. การกำหนดงบประมาณ	4.48	.70	5	.000	เป็นไปได้
7. การกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ ในการพัฒนาครูผู้สอน	4.40	.70	5	.000	เป็นไปได้
			37.5		
			0		
			39.5		
			0		
			24.7		
			5		
รวม	4.46	.56	37.5	.000	เป็นไปได้
			3		

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน ทั้ง 7 รายการ โดยรายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน รองลงมา คือ การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน และการกำหนดงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. การจัดอบรม ประชุมสัมมนาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.43	.56	37.5	.000	เป็นไปได้
2. การจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ	4.48	.70	0	.000	เป็นไปได้
3. การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	4.47	.50	39.5	.000	เป็นไปได้
4. การจัดมุมวิชาการ หรือห้องพิเศษ เพื่อเป็น แหล่งรวบรวมเอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ศึกษาด้วยตนเอง	4.18	.84	5	.000	เป็นไปได้
5. การให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการ ทำงาน ทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้และ การจัดกระบวนการเรียนการสอน	4.22	.60	23.2	.000	เป็นไปได้
6. การจัดให้ครูทำงานเป็นทีม ปลูกจิตสำนึก การทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.40	.70		.000	เป็นไปได้
7. การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจาก สื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต	4.47	.50	26.7	.000	เป็นไปได้
8. การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างครูกันเอง	4.50	.50	5	.000	เป็นไปได้
9. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และอุปกรณ์การสอน			40.2		
			5		
			40.2		
			5		
			40.2		
			5		
รวม	4.40	.60	34.7	.000	เป็นไปได้
			5		

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาครูผู้สอน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 9 รายการ โดย รายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู กันเอง รองลงมา คือ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนและ การจัด ศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ การให้ครู ตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน ทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนการ สอน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน	4.50	.50	40.25	.000	เป็นไปได้
2. คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดในการประเมินครูผู้สอน	4.40	.70	24.7	.000	เป็นไปได้
3. คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการ	4.43	.56	37.5	.000	เป็นไปได้
4. คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน	4.47	.79	30	.000	เป็นไปได้
5. คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง	4.29	.83	39.5	.000	เป็นไปได้
6. คณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน			21.5		
			0		
			24.5		
			0		
รวม	4.27	.65	31.3	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 6 รายการ โดยรายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน รองลงมา คือ คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน และคณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนา ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การนำผลการพัฒนาไปใช้	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ และจัดกระบวนการเรียนการสอน	4.53	.50	40.2	.000	เป็นไปได้
2. การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.37	.74	5	.000	เป็นไปได้
3. การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูผู้สอน	4.40	.70	24.5	.000	เป็นไปได้
4. การนำผลการพัฒนาเพื่อ ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอน	4.48	.70	24.7	.000	เป็นไปได้
5. การนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน	4.47	.56	0	.000	เป็นไปได้
รวม	4.45	.64	39.5	.000	เป็นไปได้
			0		
			40.2		
			5		
			33.8		
			5		

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ขึ้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 5 รายการ โดยรายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ และจัดกระบวนการ

การเรียนการสอน รองลงมา คือ การนำผลการพัฒนาเพื่อ ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอนและการนำผลการพัฒนาเพื่อเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน ส่วนรายการที่มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนา คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของ นักเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็น ว่า มีความเป็นไปได้ในการ นำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนทั้ง 5 ขั้นตอน 32 รายการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา การวิเคราะห์ มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน และการส่งครู เข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 7 รายการ ได้แก่ การกำหนด วัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดหลักสูตรเนื้อหา เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน การกำหนดงบประมาณ และการกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 9 รายการ ได้แก่ การจัดอบรม ประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริม สนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดมุมวิชาการ หรือห้องพิเศษ เพื่อเป็นแหล่งรวบรวม เอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ศึกษาด้วยตนเอง การให้ครูตรวจสอบและประเมินผล การทำงานทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้อและการจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดให้ครูทำงาน เป็นทีม ปลูกจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูล จากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ การสอน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดในการประเมิน ครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผล

หลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง และคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนการสอน การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สอน การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือนครูผู้สอน และการนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา