

การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

เขตการศึกษา 1



นางสุรีย์พร สุนทรสารทูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

013715

T 19016067

THE PERFORMANCE ON TEACHING PERSONNEL DEVELOPMENT
OF LARGE SECONDARY SCHOOLS IN EDUCATIONAL REGION I

MRS. SUREEORN SUNTORNSARATOON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Educational Administration
Graduate School
Chulalongkorn University
1986

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1
 โดย นางสาวสุรีย์พร สุนทรสารทูล
 ภาควิชา บริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1
ชื่อนิสิต นางสาวสุรียพร สุนทรสารทูล
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
ภาควิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2528

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ผู้บริหาร
และครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1
จำนวน 27 โรงเรียน ผู้บริหารไ้่นำมาทั้งหมด จำนวน 125 คนโดยไม่สุ่มตัวอย่าง ส่วน
ครูอาจารย์นำมาโดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน จำนวน 347 คน ได้รับความ
ร่วมมือจากผู้บริหารให้สัมภาษณ์ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 ได้สำรวจ
เอกสารในโรงเรียน 24 โรง คิดเป็นร้อยละ 88.80 และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน
335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.54

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
ผู้บริหาร แบบสำรวจเอกสาร และแบบสอบถามครูอาจารย์ โดยแบบสัมภาษณ์เป็นแบบ
มีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ และคำถามปลายเปิด ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ชุดที่ 2 แบบสำรวจเอกสาร ใช้ศึกษาข้อมูลการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ เฉพาะด้านการวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะการวางแผนและการดำเนินงานโครงการพัฒนา เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สำรวจข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปริมาณงานและงบประมาณ และชุดที่ 3 แบบสอบถามครูอาจารย์ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครูอาจารย์ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน เลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารให้ความเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน โรงเรียนได้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษรโดย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน โดยวิธีการระดมความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ และโดยผู้บริหารกำหนดขึ้นเอง มีการเผยแพร่ให้ครูอาจารย์ได้ทราบวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยวิธีการประชุม และการแจกเอกสาร

2) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา โรงเรียนได้มอบให้ ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานรับผิดชอบงานนี้โดยไม่มีการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ การกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบพิจารณาจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร และหัวหน้างานเป็นสำคัญ โรงเรียนไม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้รับผิดชอบ

การช่วยให้ผู้รับผิดชอบมีความเข้าใจในงาน โดย มีการจัดทำพรณางาน ส่งไปเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ และมอบเอกสารให้ศึกษา อ่านงานการตัดสินใจดำเนินงาน เป็นแบบผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นอำนาจระดับน้อยที่สุด

3) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ใช้วิธีการประชุมเป็นส่วนมาก มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา จาก ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ การสังเกตพฤติกรรม และจากระบบข้อมูลของโรงเรียน รวมทั้งพิจารณาถึงความจำเป็นของหน่วยงานด้วย

4) การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา โรงเรียนได้กำหนดโครงการพัฒนาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา การจัดโครงการโดยมุ่งเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรม โดยจัดให้แก่ครูอาจารย์ร่วมกันทั้งโรงเรียน และระดับหมวดหรืองาน มีการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาด้วย

5) ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ส่วนมากประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ โดยสังเกตการร่วมกิจกรรม การมอบงานให้ปฏิบัติ และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการติดตามผลการพัฒนาโดยสังเกตพฤติกรรม และการรายงานของหัวหน้างาน ผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่าโรงเรียนยังมีปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านงบประมาณ การจักระบบข้อมูล ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านนี้ ครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญและกระตือรือร้นต่อการพัฒนา ฯลฯ เป็นต้น

2. จากการสำรวจเอกสาร พบว่า โรงเรียนส่วนมากมีโครงการพัฒนาครูอาจารย์ กำหนดโครงการโดยไม่จัดทำตารางปฏิบัติการตามแผน มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการดำเนินงานตามโครงการ มีการจัดทำตารางกำหนดการจัดกิจกรรมพัฒนาให้อาจารย์ทราบ ในเอกสารโครงการพัฒนามีการระบุวัตถุประสงค์ไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นโครงการระยะสั้นในวันทำงาน โดยใช้วิทยากรจากกรม กระทรวง ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างเป็นทางการหลายประเภท มีการวางแผนเพื่อประเมินผลและติดตามผลโครงการพัฒนา แต่ส่วนมากไม่มีเกณฑ์สำหรับวัด

ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

เกี่ยวกับ ด้านปริมาณงาน และงบประมาณ อาจารย์ได้รับการพัฒนาจากโรงเรียนเป็นจำนวนมากกว่ารับการพัฒนาจากภายนอก ปีการศึกษาระยะหลังได้รับพัฒนาเป็นจำนวนมากกว่าปีต้นของช่วงปีการศึกษา 2525-2527 โดยโรงเรียนใช้เงินบำรุงการศึกษานับสนุนการพัฒนามากที่สุด รองลงไปคือเงินจากสมาคมผู้ปกครอง และครู จำนวนเงินที่ใช้ในการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกมากกว่าการใช้เพื่อพัฒนาโดยโรงเรียน

3. จากการตอบแบบสอบถามของครูอาจารย์ พบว่า ครูอาจารย์มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา ในระดับปานกลาง แต่ขณะเดียวกันก็มีความเห็นว่า โรงเรียนมีปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ปัญหาที่กำหนดความจำเป็น ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม จัดกิจกรรมโดยไม่สำรวจปัญหาและความต้องการของอาจารย์ ฯลฯ ด้านการวางแผนและดำเนินโครงการ ได้แก่ ขาดแคลนวิทยากร ความจำกัดของงบประมาณ การประสานงานภายในโรงเรียน ผู้รับการพัฒนาไม่เห็นความสำคัญและขาดความสนใจ ฯลฯ ด้านการประเมินผล ได้แก่ ไม่ใช้ผลการประเมินไปใช้ปรับแผนงานโครงการ อาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมไม่นำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองและโรงเรียน ฯลฯ เป็นต้น

Thesis Title **The performance on Teaching Personnel development
of large secondary Schools in Educational
Region I.**

Name **Mrs. Sureeporn Suntornsaratoon**

Thesis Advisor **Weerawat Utairat Ph.D.**

Department **Educational Administration**

Academic Year **1985**

ABSTRACT



Objective of the Research :

The purposes of this study were to

1. Study the performance on teaching personnel development of large secondary schools.
2. Study the problems concerned the performance on teaching personnel development of large secondary schools.

Research Procedures :

The population involved in the study consisted of administrators and teachers in secondary schools in educational region I. The total population were all 125 administrators, 347 teachers by propotional simple random sampling, and got data from 88.8 percent of administrators, 96.54 percent of teachers.

The instruments used in this study were administrator interview, documentary study and questionnaire which were constructed for the study.

The study took preliminary study in five large secondary schools, the instruments were improved by the advisor and content validity verified by experts, then try out the questionnaire that validity was 0.94

the administrative interview was devided into three parts, part I for administrators' status, part II for study the performance on personnel development and part III for study problems concerned the performance. The documentary study was for study on programming and implementing the personnel development program. The last one was questionnaire for teachers, also devided in three parts to study teachers' status, opinions about the performance on personnel development and problems respectively.

In analyzing the data, used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) at Computer Service Institution of Chulalongkorn University. The statistics shown as percentage, means and standard deviation.

Finding and Conclusions :

The finding of this investigation can be summarized as follows :

1. Administrators views that most of the schools performed on personnel development all five processes :-

1) Clarifying objective and unit role, the schools took objective and policy written by directors, assistant directors and chiefs by brainstorming and by administrators. The objectives were distributed by meeting and leaflet.

2) Determining responsibility, the assistant directors and chiefs were delegated to this job without appointment. These ones who were in administrative position and chief had much more chances than others to be selected to this responsibility. Schools did not clarify the job specification. Helping these persons to understand the job by setting job description, sent them to training programs and gave them studies. The authority of them were taken as act after.

3) Determining needs for development, most of them determined the needs by meeting, performant evaluation results, behavioral observation and informations, including organization needs.

4) Programming and implementing personnel development program. The programs were taken in the operational plan, purposed to change cognitive, psychomotor, attitude and behavior of all teachers. They also motivated teachers to develop themselves.

5) Evaluating the personnel development program. Mosts evaluated the programs at the end by observation and from their works participated the programs. They evaluated the program management, and followed up by observation and chief reporting.

About problems concerned the performance, they viewed that there were problems in medium, they were budget, informations, manpower, etc.

2. By documentary study, emphasising on programing and implementing the personnel development program. Most of the schools set up the programs in operational plan. Committees were organized to implement the programs. The programs were set, but there were not schedules to run on the programs. The Project set up general

27

objectives, took short period on official days, most experts came from divisions, supervisors and administrators. Various activities were distributed to all teachers.

In the academic year 1982-1984, the teachers developed in the latter year was greater than the ones in the former year. The budget supported the programs was from Parents and Teachers Association but most from academic money. The budget supplied for outer development program was more than the one for inner development program.

3. Questionnaire, teachers viewed that the performance and problems on personnel development in the schools on the three processes (process 3 to 5) were in medium. The main problems were manpower dissatisfactory performant evaluating system, setting program without study the needs of teachers, budget, lack of expert and the teachers did not change their behaviors, etc.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงลง ด้วยที่ ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้อย่างเที่ยง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณา และขอระลึกในพระคุณของท่านตลอดไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและ ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลระหว่างไปศึกษาชั้นนำที่โรงเรียนของท่าน คือ อาจารย์กนก จันทร์ขจร อาจารย์เจิม สืบขจร อาจารย์ปลิว เนตรแก้ว อาจารย์มาลินี ชาศรีกุล และอาจารย์ จำเนียร ไทประเสริฐ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านช่วยตรวจสอบและแนะนำเพื่อปรับปรุง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ ศาสตราจารย์ ดร. พจน์ เพชรบูรณิน ศาสตราจารย์ สัตวแพทย์หญิง ปราณี ตันตวินิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่นจิตร์ สุนทรทรัพย์ นายไสว สวัสดิ์ทูน นายประจวบ วัจนะรัตน์ ดร. สนั่น อินทรประเสริฐ นายประกาศ แสงเพชร นายสมเชาว์ เกษประทุม นายจุฬพงษ์ แสงกุล และนายไพรัช กรบงกชมาศ

อนึ่ง การที่ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วง ก็ด้วยเพราะได้รับความกรุณาจากผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 ในการให้ข้อมูลและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และยังมีผู้ที่ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือในการวิจัย อาทิ อาจารย์จรัสศักดิ์ ไพศาล อาจารย์ศรีัญญา วรากุลวิทย์ อาจารย์ สิริพิศ สุนทรสารทูล อาจารย์สมชาย โหมค้ำ อาจารย์ประพี รุกขพันธ์ อาจารย์ ประยุทธ์ แสงประเสริฐ อาจารย์วรัญญา เหลืองทองคำ และคุณรัตนา นาคธรรมจันทร์ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

หากการวิจัยนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาการหรือการพัฒนาการบริหารงาน ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีนี้บูชาพระคุณของบิดามารดา อาจารย์และผู้มีพระคุณ

สุริยพร สุนทรสารทูล



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
รายการตารางประกอบ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	11
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ของการวิจัย.....	12
วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
2 แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	17
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	19
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	21
การกำหนดเป้าประสงค์และบทบาทของหน่วยงาน.....	24
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา.....	28
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา.....	33
การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา.....	39
การประเมินผลกระบวนการพัฒนา.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	65
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	65
	ประชากรในการวิจัย	65
	ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	68
	การกำหนดแนวคิดหลักสำหรับการวิจัย	68
	การสร้างเครื่องมือ	69
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
	การวิเคราะห์ข้อมูล	75
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร	77
	ข้อมูลจากแบบสำรวจเอกสาร	107
	ข้อมูลการตอบแบบสอบถามของครูอาจารย์	126
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	153
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	153
	วิธีดำเนินการวิจัย	153
	สรุปผลการวิจัย	154
	อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	165
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	188
	บรรณานุกรม.....	190
	ภาคผนวก	198
	ประวัติผู้เขียน	238



รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย	66
2	จำนวนโรงเรียนที่สำรวจเอกสาร จำนวนผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์ และ จำนวนครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม	73
3	จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง และ เพศ	77
4	จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	78
5	จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามอายุราชการ	79
6	จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร	80
7	ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานชั้น การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงาน	81
8	ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานชั้น การมอบหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา	85
9	ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานชั้น การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	89
10	ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานชั้น การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา	95
11	ค่าความถี่ และร้อยละของผู้บริหาร แจกแจงตามกิจกรรมดำเนินงานชั้น การประเมินผลกระบวนการพัฒนา	99
12	ค่ามัธยฐานเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าคะแนนความคิดเห็น ของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูอาจารย์	104
13	ค่าความถี่และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนิน งานโครงการพัฒนาครูอาจารย์อย่างเป็นทางการ	107
14	ค่าความถี่และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะการจัดโครงการ พัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ	108
15	ค่าความถี่และร้อยละ ของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดหัวข้อกิจกรรมพัฒนา ครูอาจารย์ด้านต่าง ๆ	112

16	ค่าความดีและร้อยละของโรงเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการวัดผล ประเมินผลโครงการพัฒนาครูอาจารย์	114
17	จำนวนครูอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา ระหว่างปีการศึกษา 2525- 2527	117
18	ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปีการศึกษาที่โรงเรียนใช้ดำเนินการพัฒนาครูอาจารย์ ในโรงเรียน.....	118
19	ประเภทของกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์อย่าง เป็นทางการที่โรงเรียน จัด จำนวนครั้งที่จัด และจำนวนครูที่ได้รับการพัฒนา	119
20	ประเภทและปริมาณการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอาจารย์ ระหว่างปี การศึกษา 2525-2527	122
21	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2525-2527	124
22	จำนวนครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และเพศ	126
23	จำนวนครูอาจารย์จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	127
24	จำนวนครูอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ	128
25	คำมีขมิ้ม เลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าคะแนนความ คิดเห็นของอาจารย์ ในการดำเนินงานชั้นกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนา	129
26	คำมีขมิ้ม เลขคณิตและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าคะแนนความคิด เห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานชั้นการวางแผนและดำเนินงาน โครงการพัฒนา	131
27	คำมีขมิ้ม เลขคณิตและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานชั้นการประเมินผลกระบวนการพัฒนา.....	136
28	คำมีขมิ้ม เลขคณิตและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าคะแนนความคิดเห็น ของอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนา	139

29	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบปัญหาและอุปสรรคในการวาง แผนและ คำเนินโครงการพัฒนา	142
30	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบปัญหาและอุปสรรคในการประ เมิณผล ภาระบวนการพัฒนา	145
31	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบการ ดำเนินงานพัฒนาอจกรย้ จำแนก ตามตำแหน่ง	147
32	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบการ ดำเนินงานพัฒนาอจกรย้ จำแนก ตามเพศ	148
33	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบการ ดำเนินงานพัฒนาอจกรย้ จำแนก ตามวุฒิศการศีกษา	149
34	คำมีขมิมนเลขคณิศและควมเบียง เบนมาตรฐาน ของคำคะแนนควม คิศเห็นของอจกรย้เกียวกบการ ดำเนินงานพัฒนาอจกรย้ จำแนก ตามอายุรชการ	150