

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลที่เกิดขึ้นด้วยเทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาในประเด็นปัญหาที่ครูควรได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขเพื่อให้สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพ ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรซึ่งมีผลทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อันจะทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จตามทรรคนะของครูประจำการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 60 คนและครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 60 คนรวม 120 คน ผู้วิจัยจัดการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง โดยเชิญครูเข้าร่วมประชุมกลุ่ม 10 กลุ่มกลุ่มละ 6 คน รวม 60 คนและจัดการประชุมกลุ่ม สมมุติฐานแบบเดิม โดยเชิญครูเข้าร่วมประชุมกลุ่มอีก 10 กลุ่มกลุ่มละ 6 คนรวม 60 คน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มแต่ละกลุ่มตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้สถานที่ในโรงเรียนในการจัดประชุมกลุ่มสมมุติฐานทั้ง 2 แบบ สถานที่ดังกล่าวคือห้องประชุมโรงเรียนห้องสมุด และห้องวิชาการของแต่ละโรงเรียน

การยืนยันผลสรุปในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าประชุมกลุ่ม กลุ่มละ 1 คนรวม 20 คนเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง และตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลเบื้องต้นทันทีหลังจากจัดประชุมกลุ่มแต่ละกลุ่มเสร็จสิ้นลงโดยการใช้วิเคราะห์เนื้อหาตามรายการปัญหาและความต้องการที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มได้เลือกและจัดอันดับความสำคัญ จากนั้นจึงวิเคราะห์รายละเอียดของรายการปัญหาและความต้องการแต่ละรายการโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาตีความสร้างข้อสรุป จากนั้นจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ประสิทธิภาพของเทคนิคโดยการ วิเคราะห์รายละเอียด วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์บรรยากาศและการจัดการประชุมกลุ่ม และวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้เข้าประชุมกลุ่มจากแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าประชุมกลุ่มจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบปลายเปิด ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นความเรียง สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลโดยสรุปเป็นตารางประกอบความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษาลักษณะข้อมูลที่จัดเก็บด้วยเทคนิคกลุ่มสนมนัดนัยแบบปรับปรุง

1.1 ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขเพื่อทำให้สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพ จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการใช้หลักสูตร ได้แก่ ครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครูสอนไม่ทัน ตามหลักสูตรเพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน ครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ครูขาดความรู้ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาที่ปรากฏในหลักสูตรเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูขาดเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูขาดการเตรียมการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน ครูขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูมีความรู้และทักษะ

ไม่เพียงพอในการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ คุรขาดความรู้เกี่ยวกับ การสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนอย่างมีคุณภาพ ด้านความประพฤติ ได้แก่ คุรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม คุรมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม คุรขาดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน คุรขาดความศรัทธาในวิชาชีพของตน คุรขาดความรับผิดชอบ คุรขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน คุรขาดทักษะการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ และคุรขาดความคิดสร้างสรรค์ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ คุรมีหน้าที่พิเศษที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนมาก

ผลจากการเลือกและจัดอันดับรายการปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกพบว่า ปัญหาที่คุรประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพอันดับที่ 1 ได้แก่ คุรมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียน การสอน อันดับที่ 2 ได้แก่ คุรขาด ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็น ศูนย์กลาง อันดับที่ 3 ได้แก่ คุรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม อันดับที่ 4 ได้แก่ คุรขาดเทคนิควิธีกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียน และ อันดับที่ 5 ได้แก่ คุรสอนไม่ทันตามหลักสูตรเพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนและคุรขาดการเตรียมการสอนตามลำดับ

## 1.2 ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัด

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบุคคล ได้แก่ คุรขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ อุปนิสัยส่วนตัวของคุร ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร วิทยาการขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม คุรขาดโอกาสในการ แสดงความคิดเห็น วิทยาการขาดความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอด การเชิญคุรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เดียวกันเป็นวิทยากร คณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาคุรแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น ด้านเนื้อหาสาระ ได้แก่ เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คณะผู้จัดอบรม เคยจัดแล้ว เรื่องที่จัดอบรมไม่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนการสอน เรื่องที่จัดอบรมขาดขอบเขต และความชัดเจน ด้านการดำเนินการ ได้แก่ รูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ ขาดการ นิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม ขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ขาดการดำเนิน กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ขาดการดำเนินการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมที่จำเป็น การ จัดกิจกรรมบาง กิจกรรมไม่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การติดต่อประสานงานระหว่างคณะผู้จัด อบรมกับผู้เข้าอบรมขาดความชัดเจน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่จัด

อบรมมีการคมนาคมไม่สะดวก สถานที่จัดอบรมมีขนาดไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและขาดเครื่องอำนวยความสะดวก บรรยากาศรอบ ๆ สถานที่จัดอบรมไม่เหมาะสม ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหา วันและเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสม โรงเรียนขาดความพร้อมในการจัดกิจกรรม การจำกัดจำนวนบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม วิธีการคัดเลือกครูเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม และอุปกรณ์ สื่อ และเอกสารที่ใช้ประกอบการอบรมไม่เพียงพอ

ผลจากการเลือกและจัดอันดับรายการปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกพบว่า ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ อันดับที่ 1 ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่อบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร อันดับที่ 3 ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร อันดับที่ 4 ได้แก่ รูปแบบการอบรมไม่ได้รับความสนใจ และคณะผู้จัดอบรมไม่จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น และ อันดับที่ 5 ได้แก่ อุปนิสัยส่วนตัว ตามลำดับ

1.3 ความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบุคคล ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคลากรที่หลากหลายอาชีพ ด้านเนื้อหาสาระ ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการดำเนินการ ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นระบบ ต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องการให้มีการจัดอบรม หรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเรื่องและวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับเวลา ต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูโดยพาไปศึกษาดูงาน ต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรมสัมมนาพร้อมกับพาไปศึกษานอกสถานที่ ต้องการให้มีการประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ต้องการให้ครูทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพร้อมกัน ต้องการการจัดอบรมแบบมีกรณีตัวอย่างให้ศึกษา ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเพลิดเพลินแต่มีสาระ ต้องการให้ครูทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพร้อมกัน ต้องการให้มีการ

จัดค่ายอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ต้องการเข้ารับการอบรมในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก ต้องการเข้ารับการอบรมในสถานที่ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและจำนวนบุคลากร ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการเอกสารประกอบการประชุมอย่างถูกต้อง และครบถ้วน ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ต้องการให้มีการจัดอบรมในวันและเวลาที่เหมาะสม

ผลจากการเลือกและจัดอันดับรายการความต้องการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกพบว่า ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ อันดับที่ 1 ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม อันดับที่ 3 ได้แก่ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ อันดับที่ 4 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และ อันดับที่ 5 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง และต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ตามลำดับ

## 2. สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของเทคนิค

2.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพลักษณะข้อมูลปัญหาและความต้องการจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุง

2.1.1 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดพบว่า การประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงให้ข้อมูลรายละเอียดที่มีความลึกซึ่งมากกว่าการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายการปัญหาและความต้องการที่ปรากฏทั้งในการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อแรกของการวิจัย

2.1.2 ผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาการสอน 5 อันดับแรกในรอบที่ 1 จากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียน

เรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูขาดการเตรียมการสอน และ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างหลักสูตรตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ครูขาดการเตรียมการสอน และครูขาดเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียนตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 5 อันดับแรกในรอบที่ 1 จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร วิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่อบรม และระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหาตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่อบรม ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องที่ไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คุณครูผู้จัดอบรมเคยจัดแล้ว ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร และขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรมตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 5 อันดับแรกในรอบที่ 1 จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา และต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และต้องการ ให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตามลำดับ

### 2.1.3 ผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาการสอน 5 อันดับ

แรกในรอบที่ 2 จากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบเดิม ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูขาดการเตรียมการสอน และ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบปรับปรุง ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ครูขาดเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียน ครูขาดการเตรียมการสอน และครูสอนไม่ทันตามหลักสูตร เพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 5 อันดับแรกในรอบที่ 1 จากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบเดิม ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ขุนนิสัยส่วนตัวของครู รูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ และระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหาตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบปรับปรุง ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่อบรม ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องที่ไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คุณครูจัดอบรมเคยจัดแล้ว ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร รูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ คุณครูจัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น และขุนนิสัยส่วนตัวของครูตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 5 อันดับแรกในรอบที่ 1 จากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบเดิม ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ต้องการให้คุณครูจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงตามลำดับ ผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติชนแบบปรับปรุง ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ ต้องการให้คุณครูจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อการจัด

การเรียนการสอน ต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง และต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตามลำดับ

2.1.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 ในประเด็นคำถามที่ 1 พบว่าผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงและแบบเดิมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลง 11 รายการจาก 52 รายการ คิดเป็นร้อยละ 21.15 และมีการเปลี่ยนแปลง 29 รายการจาก 56 รายการคิดเป็นร้อยละ 51.79 ผลการเปลี่ยนแปลงประเด็นคำถามที่ 2 พบว่าผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงและแบบเดิมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลง 26 รายการจาก 55 รายการ คิดเป็นร้อยละ 47.27 และมีการเปลี่ยนแปลง 30 รายการจาก 52 รายการคิดเป็นร้อยละ 57.69 ผลการเปลี่ยนแปลงประเด็นคำถามที่ 2 พบว่าผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงและแบบเดิมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลง 15 รายการจาก 52 รายการ คิดเป็นร้อยละ 28.85 และมีการเปลี่ยนแปลง 35 รายการจาก 56 รายการคิดเป็นร้อยละ 62.50 พบว่าผลการเลือกและการตัดสินใจระหว่างการลงมติในรอบที่ 1 และ 2 ของการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีความแตกต่างน้อยกว่าผลการเลือกและการตัดสินใจระหว่างการลงมติในรอบที่ 1 และ 2 ของการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัย

2.1.5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องผลการเลือกและการจัดอันดับระหว่างรายการปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7 อันดับแรก ของการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงและแบบเดิม พบว่ามีความสอดคล้องกัน 11 รายการจาก 18 รายการ คิดเป็นร้อยละ 61.11 และมีความสอดคล้องกัน 7 รายการจาก 11 รายการคิดเป็นร้อยละ 36.84 ตามลำดับ พบว่าผลการเลือกและจัดอันดับของปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงสอดคล้องกว่าผลการเลือกและจัดอันดับของปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัย



## 2.2 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศจากการสังเกตและความคิดเห็นจากผู้เข้าประชุม กลุ่ม

จากการสังเกตบรรยากาศของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม พบว่า บรรยากาศช่วงอภิปรายเพื่อขยายความราบรื่น สนุกสนานมากกว่า ช่วงอภิปรายผลการเลือกและจัดอันดับรอบที่ 1 พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายของหลัง 2-3 คน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นน้อย

จากการสังเกตบรรยากาศในช่วงอภิปรายของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุง พบว่า บรรยากาศของการพูดคุยเข้มข้น สนุกสนานและเป็นกันเอง พบว่าผู้เข้าประชุมใช้เวลาในการอภิปรายประเด็นปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากกว่าประเด็นอื่นๆ บรรยากาศการเขียนแสดงความคิดเห็น พบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงได้แสดงความคิดเห็นครบทุกคน และมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นได้ว่ามีความตั้งใจและจริงใจ จากการสังเกตพบว่าการดำเนินการประชุมในขั้นตอนการเขียนระดมสมองในรอบที่ 1 และ 2 ราบรื่น ต่อเนื่อง และมีข้อมูลความคิดเห็นที่หลากหลายมากกว่ารอบที่ 3 พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มบางคนแสดงความคิดเห็นโดยไม่ได้อ่านข้อความที่ปรากฏในกระดาษ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มเกี่ยวกับการใช้เทคนิคสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาหรือแก้ไข เพื่อให้สภาพการจัดการเรียน การสอนของครูมีประสิทธิภาพ ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากข้อมูลจากการแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงในระดับมาก ผู้เข้าประชุมกลุ่มทั้งสองแบบเห็นว่า เทคนิคการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงสามารถปฏิบัติได้ไม่ยากนัก หากผู้จัดการประชุมหรือผู้ดำเนินการกลุ่มสามารถอธิบายขั้นตอนการประชุมกลุ่มให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มเข้าใจ ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติทั้งสองแบบเห็นว่า เทคนิคการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ศึกษาปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในขณะที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มบางท่านเห็นว่าไม่เหมาะสมเพราะปัญหาและความต้องการของครูประจำการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นปัญหาที่ต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลและต้องศึกษาจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงส่วนใหญ่ชอบวิธีการเก็บข้อมูลด้วย

วิธีการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมากกว่าการเก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์รายบุคคลและวิธีตอบแบบสอบถาม เพราะวิธีการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ ได้ประชุมตัดสินใจร่วมกัน ประหยัดเวลาในการเก็บข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คน และได้ข้อมูลที่เป็นปัญหาและความต้องการที่เป็นความจริงมากกว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มบางท่านชอบวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคลมากกว่าการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุง เพราะเห็นว่าการตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลใช้เวลาน้อยกว่าการเก็บข้อมูลด้วยการประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์รายบุคคลเหมาะสมสำหรับผู้ให้ข้อมูลที่มีบุคลิกภาพเป็นคนพูดน้อย พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงจะนำเทคนิคกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เช่น นำไปใช้ในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือวางแผนการประชุมการปฏิบัติงานภายในหมวด เป็นต้น ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินการขั้นตอนการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความเหมาะสมดีแล้ว ในขณะที่บางท่านเสนอให้มีการปรับปรุงในขั้นตอนการคิดตามลำพัง เพราะเห็นว่าเป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผู้เข้าประชุมบางท่านจากกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุง เสนอให้มีการเพิ่มเวลาในการประชุมให้มากขึ้นโดยเฉพาะขั้นตอนการคิดตามลำพัง และขั้นตอนการเขียนแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุง

ผลการศึกษาความคิดเห็นจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า พบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด 1 รายการ คือรายการคือข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจ มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับน้อย 1 รายการคือ ข้าพเจ้ารู้สึกคับข้องใจ กัดดัน ตึงเครียด และมีความเห็นสอดคล้องในระดับมาก 11 รายการ พบว่ามี 2 รายการที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความเห็นในระดับมากที่สุด ในขณะที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมมีความเห็นในระดับมาก รายการดังกล่าว ได้แก่ รายการข้าพเจ้ามีอิสระในการคิด เขียน และพูด และรายการข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการประชุมกลุ่มทำให้สมาชิกได้รับมุมมองที่หลากหลาย

พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความพึงพอใจในการประชุมกลุ่มมากกว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศระหว่างการประชุมกลุ่มสมมุติทั้ง 2 แบบ เปรียบเทียบความมีอิสระในการคิด เขียน และพูด และเปรียบเทียบการที่สมาชิกได้รับมุมมองที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 ของการวิจัย

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการอภิปรายเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลจากการจัดเก็บด้วยเทคนิคกลุ่มสนมนัยแบบปรับปรุง

รายการปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขเพื่อทำให้สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพจำแนกออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้เชิงวิชาการ ด้านเทคนิควิธี การและด้านคุณลักษณะและเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถภาพที่ครูประจำการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาของ ประดินันท์ อุปรมัย (2525) และประสาน มาลากุล อนุชญา(2530 อ่างโนเฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา, 2535)สมรรถภาพดังกล่าวเป็นสมรรถภาพที่จำเป็นที่ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของครู ผลการจัดอันดับปัญหาที่ครูประจำการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน 5 อันดับแรกทำให้ทราบว่า ครูประจำการมีปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนา 2 ด้าน คือด้านเทคนิควิธีการหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน คือปัญหามีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ปัญหาครูสอนไม่ทันตามหลักสูตรเพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนขาดเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจในการเรียน และขาดการเตรียมการสอน ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนุศรา โอริคาละ (2535) และสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปทางการศึกษาของนายแพทย์ประเวศ วะสี (2541) ในเรื่องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ คือการปฏิรูปการเรียนไปสู่การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการสถาบันสื่อเพื่อการศึกษา สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างรวดเร็ว และเพื่อผ่อนคลายครู ปัญหาขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เป็นปัญหาด้านคุณลักษณะข้อหนึ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาให้มีอิสระทางวิชาการ ตื่นตัว ผูกพันและรักที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537) สำหรับด้านความรู้เชิงวิชาการเป็นด้านที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญรองลงไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระและรายวิชาที่ตนเองสอนได้ง่ายกว่าการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะและเจตคติ

รายการปัญหา และความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ด้านบุคคล ด้านเนื้อหาสาระ ด้านการดำเนินการ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านอื่น ๆ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

(คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523 อ้างถึงใน งามจิตร อ่อนมิ่ง, 2537) จากการเก็บข้อมูลในประเด็นปัญหาและความต้องการพบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการส่วนใหญ่นึกถึง ได้แก่การพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมการอบรมมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเข้ารับการอบรมซึ่งเป็นกิจกรรมพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าการศึกษาอย่างเป็นทางการ ได้แก่การลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ และการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาที่มีขั้นตอนง่ายที่สุด ตามการจำแนกกิจกรรมการพัฒนาของสมพงษ์ เกษมสิน (2512 อ้างถึงใน พัทณี เศษประเสริฐ, 2533) วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาครูประจำการคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นวิธีที่ครูประจำการต้องการมากที่สุด การจัดกิจกรรมพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของครูประจำการ จะทำให้การจัดกิจกรรมประสบความสำเร็จสูงเพราะได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้เข้าเข้ารับการอบรมมากที่สุด นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีที่ทำให้ครูได้ฝึกฝนความสามารถด้านทักษะการปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการรับรู้เนื้อหาทฤษฎีทำให้เกิดเป็นประโยชน์สำหรับครูมากที่สุด (ภิญโญ สาร, 2519) สำหรับวิธีการอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารและการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ เป็นวิธีการที่มักพบว่ามี การดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วในโรงเรียนที่ครูประจำการปฏิบัติงาน ครูประจำการจึงมีความต้องการในการพัฒนาด้วยเทคนิควิธีดังกล่าวน้อยกว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลจากการเลือกและการจัดอันดับปัญหาการจัดกิจกรรม 5 อันดับแรกทำให้ทราบว่า ครูประจำการเห็นว่าปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านบุคคล เป็นปัญหามีความสำคัญมากที่สุด รายการปัญหาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) ปัญหาดังกล่าวได้แก่ปัญหาวิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยากรที่เชิญมาให้การอบรมมักเป็นคนเดียวกับผู้ที่ทำหน้าที่ให้การนิเทศแก่ครูผู้ปฏิบัติงานและไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติจริง ปัญหาผู้บริหารไม่ให้การส่งเสริมและสนับสนุน อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดงบประมาณ ซึ่งหมายรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญและกำลังใจ ปัญหาคณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่นเป็นปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่า คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมโดยไม่ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร ทำให้มีปัญหาดูต่อเนื่องถึงด้านเนื้อหาสาระ คือเรื่องการจัดอบรมเป็นเรื่องที่ไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คณะผู้จัดอบรมเคยจัดแล้ว และมีปัญหาทำให้รูปแบบการอบรมไม่เ้าความสนใจ สำหรับปัญหาอุปนิสัยส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม เป็นปัญหาเพราะครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาจึงมีพฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

สำหรับผลการเลือกและการจัดอันดับความต้องการการการจัดกิจกรรม 5 อันดับแรก พบว่า เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการอบรมทุกรายการ โดยเฉพาะความต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรายการที่ครูประจำการต้องการให้มีการจัดขึ้นมากที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุเทพ บุญเติม (2533) และพัชนี เศรษฐประเสริฐ (2533) ในเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมครูประจำการ เพราะการอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการปฏิบัติ (Learning by doing) และพัฒนาได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริง จะทำให้การฝึกอบรมนั้นมีค่าและมีความหมายต่อตัวเขาเอง (พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง, 2535) สำหรับความต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรมและต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ เนื่องจากวิทยากรเป็นบุคคลหนึ่งที่คอยให้ความช่วยเหลือครูให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ความต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ผลการวิจัยสอดคล้องกับการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของจำนงค์ สมประสงค์ (2514) ช้างถึงใน สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524) และ เมธี ปิณฑานานนท์ (2529) กล่าวคือต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดหรือ วิเคราะห์ความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้คณะผู้จัดอบรมได้รับทราบความต้องการในเรื่องต่าง ๆ จากบุคลากรเช่น ความต้องการในด้านเนื้อหาสาระ และรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งต่อภารกิจกรมพัฒนาบุคลากร

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของเทคนิคกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงและแบบเดิม

### 2.1 ผลการอภิปรายเปรียบเทียบลักษณะข้อมูล

ผลจากการเก็บข้อมูลในขั้นตอนดังกล่าวของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบทั้งสองแบบ พบว่า ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรม พัฒนาศักยภาพที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มขยายความในการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความลึกซึ้งมากกว่าการดำเนินการตามขั้นตอนการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม โดยเฉพาะการอภิปรายในประเด็นปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เพราะปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาระดับองค์กรที่ต้องอาศัยการประชุมวางแผนแก้ปัญหา (Moore, 1987) สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ได้จากการประชุม

กลุ่มทั้งสองแบบไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องผู้เข้าประชุมกลุ่มแต่ละท่านอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล สำหรับขั้นตอนที่ 3 ของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมเริ่มต้นโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์อย่างอิสระที่ละประเด็นโดยไม่จำเป็นต้องให้เจ้าของประเด็นเป็นผู้อภิปราย พบว่าในการปฏิบัติจริง ผู้ที่เสนอหรือให้รายละเอียดเป็นคนแรกได้แก่เจ้าของประเด็น สำหรับผู้เข้าประชุมกลุ่มท่านอื่น ๆ มักแสดงความคิดเห็นน้อยหรือไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเลยในบางประเด็น ผู้เข้าประชุมกลุ่มให้เหตุผลในการไม่เสนอแนะว่า เจ้าของประเด็นที่เสนอน่าจะเป็นผู้ขยายความได้ดีกว่าท่านอื่น ๆ และพบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มท่านอื่นที่ไม่ใช่เจ้าของประเด็นจะรับฟังเจ้าของประเด็นอธิบายเสียเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นมากกว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมการแสดงความคิดเห็นดังกล่าวเป็นการแสดงความคิดเห็นทั้งในประเด็นที่ตนเสนอและไม่ได้อธิบาย เนื่องจากลักษณะของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงในขั้นตอนนี้ เป็นเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกท่านสามารถซักถามผู้เสนอประเด็นเมื่อเกิด ความสงสัย หรือคับข้องใจ ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความหลากหลาย ลึกซึ้งและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ลักษณะการพูดคุยแบบการอภิปรายและเปิดโอกาสให้มีการซักถามนี้ เริ่มต้นโดยผู้วิจัยเป็นผู้เริ่มถามคำถามผู้เข้าประชุมกลุ่มแต่ละท่าน ในประเด็นที่ละประเด็นบนกระดานจนครบทุกประเด็น และพบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบคำถาม

พิจารณामผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการระหว่างรอบที่ 1 และ 2 ของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุง แม้ว่าผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญในรอบสุดท้ายจากการประชุมกลุ่มทั้ง 2 แบบมีความคล้ายคลึงกันโดยเฉพาะในประเด็นคำถามที่ 1 และ 3 แต่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในประเด็นคำถามที่ 2 ผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงน่าเชื่อถือมากกว่า เพราะรายการที่มีการเปลี่ยนแปลงการเลือกและการจัดอันดับ เป็นรายการที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลการแสดงความคิดเห็นที่ปรากฏในกระดาษ ในขณะที่การแสดงความคิดเห็นโดยการอภิปรายในการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมบางกลุ่มไม่สอดคล้องกับผลการเลือกและการจัดอันดับประเด็นในรอบสุดท้าย กล่าวคือ มีการอภิปรายในเชิงเห็นด้วย แต่พบว่ามีมีการเปลี่ยนแปลงรายการและการจัดอันดับ แสดงว่าการเขียนระดมสมอง ช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางความคิด ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มเป็นข้อมูลที่มีความลึกซึ้ง

สร้างสรรค์ และช่วยให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Moore, 1987)

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างรายการปัญหาและความต้องการ การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากการเลือกและจัดอันดับความสำคัญมากที่สุด 7 อันดับแรก พบว่าผลการเลือกและจัดอันดับรายการปัญหาและความต้องการจากการประชุมกลุ่ม สมมุติฐานแบบปรับปรุงมีความสอดคล้องมากกว่า แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มมองเห็นสภาพ ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาไปในแนวเดียวกัน ผลการเลือกและจัดอันดับจากการประชุมกลุ่ม สมมุติฐานแบบปรับปรุงจึงน่าเชื่อถือมากกว่า

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของเทคนิคโดยพิจารณาจากข้อมูล ด้านจำนวนและรายละเอียดปัญหาและความต้องการ ความคงที่ของผลการเลือกและจัดอันดับ รายการปัญหาและความต้องการ และความสอดคล้องของผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหา และความต้องการ จากการประชุมกลุ่มทั้งสองแบบ พบว่า การประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีประสิทธิภาพมากกว่าการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม อย่างไรก็ตาม พบว่าการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีจุดอ่อนที่ควรคำนึงถึงคือ

1. พิจารณาในด้านเวลา พบว่าการแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนใช้เวลา มากกว่าการอภิปราย การประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงใช้เวลามากกว่าการประชุมกลุ่มเดิม ถึง 30 นาที เวลาที่ใช้มากกว่าส่วนหนึ่งมาจากขั้นตอนการประชุมการเขียนระดมสมอง ซึ่งการประชุมการเขียนระดมสมองเต็มรูปแบบจะใช้เวลาในการประชุมกลุ่มเฉพาะขั้นตอนเขียนประมาณ 1/2-1 ชั่วโมง ทำให้การประชุมกลุ่มใช้เวลามากกว่าเวลาที่กำหนด พบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มจะ เปลี่ยนกระดาษต่อเมื่อเขียนเสร็จ ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถจัดการเปลี่ยนกระดาษให้ผู้เข้าประชุมกลุ่ม ทำอื่นแสดงความคิดเห็นได้ ผู้จัดประชุมกลุ่มควรคำนึงถึงเวลา และคุณภาพของข้อมูลประกอบ กันก่อนจัดประชุมกลุ่ม

2. พิจารณาในด้านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการประชุมกลุ่ม สมมุติฐานแบบเดิมแม้ว่าสมาชิกบางท่านจะไม่ได้แสดงความคิดเห็นแต่ทุกท่านมีพฤติกรรมกรเข้า ประชุมกลุ่มที่ดี คือสนใจฟังสมาชิกท่านอื่นอภิปราย ในขณะที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบ ปรับปรุงบางท่านแสดงความคิดเห็นโดยไม่ได้อ่านข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก ที่ปรากฏในกระดาษ ผู้วิจัยต้องคอยบอกเป็นระยะและพบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบ ปรับปรุงแสดงความคิดเห็นไม่มากนักในคำถามสุดท้าย ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการใน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเมื่อยล้าในการเขียน

## 2.2 ผลการอภิปรายเปรียบเทียบบรรยากาศของการประชุมกลุ่มและความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่ม

พิจารณาในด้านบรรยากาศของการประชุม พบว่า ครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความพึงพอใจที่ได้อ่านและแสดงความคิดเห็นอย่างจริงจัง โดยการเขียน โดยเฉพาะการเขียนเหตุผลในประเด็นคำถามที่ 2 ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่าครูที่เข้าประชุมกลุ่มจะแสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวมากกว่าประเด็นคำถามที่ 1 และ 3 ซึ่งเป็นปัญหาที่ครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และเป็นประเด็นความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อาทิ ปกิริยาที่แสดงความพึงพอใจคือ การเขียนด้วยความตั้งใจ การยิ้ม และหัวเราะขณะที่ย่านข้อมูลในกระดาษ สำหรับบรรยากาศในขั้นตอนการอภิปรายของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มจะเลือกอภิปรายเฉพาะรายการที่ตนเองเสนออาจเป็นเพราะเป็นรายการปัญหาและความต้องการที่ตนเป็นผู้เสนอขึ้นเอง เจ้าของรายการน่าจะมีความเข้าใจและมีข้อมูลที่สามารเปิดเผยหรือชี้แจงให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มท่านอื่น ๆ ได้รับทราบ ผู้เข้าประชุมกลุ่มส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วย อาจเป็นเพราะยึดถือระบบอาวุโสหรือมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางใดทางหนึ่ง การอภิปรายแบบผูกขาดจากผู้เข้าประชุมกลุ่มบางท่านทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นน้อย การประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมจึงไม่สามารถลดการครอบงำทางความคิดได้ครบทุกขั้นตอนของการดำเนินการประชุม

พิจารณาด้านความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงจากแบบสอบถามพบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความพึงพอใจในการเข้าประชุมกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และเห็นว่าการนำเทคนิคสมมุติไปใช้สามารถปฏิบัติได้ง่าย อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ชี้แจงขั้นตอนการประชุมให้ผู้เข้ารับทราบก่อนจัดประชุมกลุ่มจริง และได้ดำเนินการประชุมอย่างค่อยเป็นค่อยไปในการศึกษาปัญหาข้อแรก ผู้นำกลุ่มจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการประชุมกลุ่ม ต้องควบคุมเวลาให้การดำเนินแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างเหมาะสม (Delbecq ; Van de Ven and Gustafson, 1975) โดยอาจจะใช้เวลาในช่วงเริ่มต้นมากและค่อย ๆ เพิ่มความรวดเร็วขึ้นในการศึกษาปัญหาและความต้องการในข้อที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มทั้งสองกลุ่มรู้สึกว่ เวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่มน้อยเกินไป การดำเนินการประชุมด้วยความเร่งรีบ โดยเฉพาะการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงเกิดความเมื่อยล้าใน



การเขียน ข้อควรระวังของผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการประชุมคือ การควบคุมเวลาในการจัดประชุมกลุ่มให้เหมาะสม และดำเนินการจัดประชุมกลุ่มในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย เช่น หลีกเลี่ยงช่วงเวลาพักกลางวัน หรือช่วงเวลาที่ครูมีคาบสอน หรือต้องเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเก็บข้อมูลด้วยวิธี การประชุมกลุ่ม สมมุติ้นัยมากกว่าวิธีตอบแบบสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์ อาจเป็นเพราะมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการเขียนเป็นการให้อิสระแก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกท่านในเวลาเดียวกัน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นมากกว่าทำให้สมาชิกได้รับมุมมองที่หลากหลายมากกว่าการผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติ้นัยแบบเดิม

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

#### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

การจัดโปรแกรมพัฒนาครูทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ผู้จัดควรดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูโดยศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาและยินดีร่วมมือกับคณะผู้จัดอบรมด้วยความเต็มใจ และควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำให้ครูได้รับโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่นศึกษานิเทศก์ หรือฝ่ายพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนควรนำผลการวิจัยที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ คณะผู้จัดอบรมควรนำข้อมูลปัญหาที่ครูควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนมาเป็นหัวข้อในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู และจัดโปรแกรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูให้มากที่สุด ซึ่งสามารถดำเนินการตามรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยขอเสนอ ดังต่อไปนี้

#### ตัวอย่างการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการ โดยแบ่งระยะเวลาของการอบรมออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

##### 1. ระยะก่อนเข้ารับการอบรม

กิจกรรม (1). จัดสัมมนา เพื่อสำรวจความต้องการของครูประจำการ

และเพื่อกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง  
 (2). ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้การส่งเสริม  
 สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา  
 อย่างทั่วถึง

## 2. ระยะเวลาอบรม

### กิจกรรม (3). จัดอบรมครูประจำการ โดยพิจารณาถึง

#### 3.1 รูปแบบการจัดกิจกรรม

- อบรมเชิงปฏิบัติการ

#### 3.2 เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม

- เรื่องที่ทันสมัยและเสริมสร้างให้ครู  
มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อ  
การเรียนการสอน
- การจัดการเรียนการสอนโดยเน้น  
นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการ  
เรียนรู้
- การกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้น  
ในการปฏิบัติงานและ  
มีพฤติกรรมรักการศึกษา  
หาความรู้เพิ่มเติม

#### 3.3 วิทยากร

- มีความรู้ความชำนาญในเรื่อง  
ที่อบรม
- มีความสามารถในการถ่ายทอด
- รู้จักใช้จิตวิทยา
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวน  
บุคลากร
- มีความเป็นเอกภาพภายในทีม

### 3. ระยะหลังการอบรม

#### กิจกรรม (5). ติดตามผลของการอบรม

ศึกษาการขยายผลหลังการอบรมของบุคลากร

เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่บุคลากร

#### ข้อควรคำนึงถึงในการจัดการอบรม

- วันและเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม
- ทรัพยากร
- งบประมาณ
- ความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม
- เอกสารที่ใช้ประกอบการอบรม
- การจัดกิจกรรมแทรก
- สถานที่ที่จัดอบรม
- กิจกรรมการประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการจัดอบรม

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปรับปรุงขั้นตอนการคิดตามลำดับซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการประชุมกลุ่มสมมติขึ้น เพื่อให้ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการคิดตามลำดับได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มเวลาในขั้นตอนนี้ให้มากขึ้น หรือแจกเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาของการวิจัยให้ครูเพื่อใช้ประกอบการคิด
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของเทคนิค โดยพิจารณาด้านค่าใช้จ่าย ความรวดเร็วในการจัดเก็บข้อมูล คุณภาพของข้อมูลจากการประชุมกลุ่มสมมติขึ้นแบบปรับปรุกับเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น
3. จากการปรับปรุงเทคนิคเพื่อการศึกษาปัญหาและความต้องการ พบว่าควรนำเทคนิคกลุ่มสมมติขึ้นแบบปรับปรุไปใช้ในการศึกษาปัญหาระดับองค์กรและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัญหาอื่น ๆ โดยต้องคำนึงถึง ค่าใช้จ่าย วันและเวลาที่จัดประชุมกลุ่มเป็นสำคัญ