

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและรายละเอียดของปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ จากการประชุมกลุ่มสนมมุติณัยแบบและแบบปรับปรุง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเทคนิค ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 2 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

2.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของ ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาและความต้องการการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศและความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มสนมมุติณัยแบบเดิมและแบบปรับปรุง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและรายละเอียดของปัญหาและความต้องการ จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง

จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง ผู้วิจัยสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประเด็นที่ 1 คือปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมีทั้งสิ้น 22 และ 23 รายการตามลำดับ รายการทั้งหมดจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความประพฤติ และอื่น ๆ ปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนามากที่สุด 3 รายการแรกได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน และครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนามากที่สุด 3 รายการแรกได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง และครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีรายละเอียดของแต่ละปัญหาดังนี้

1.1 ด้านการใช้หลักสูตร ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาในด้านการใช้หลักสูตร ดังนี้

ครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มแบบปรับปรุงมีความเห็นว่า ครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน นั่นคือครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องและสมดุลระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นให้นักเรียนทราบเนื้อหา กับความต้องการของนักเรียนเพื่อการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูมีปัญหาเรื่องการปรับเนื้อหาในหลักสูตรเพราะหลักสูตรไม่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

“ข้อนี้เป็นปัญหาที่ทำให้นักเรียนไม่ค่อยสนใจเรียน เพราะไม่ได้เรียนในสิ่งที่เขาสนใจ แต่เราจะสอนแต่ในเรื่องที่เขาสนใจไม่ได้ เพราะบางเนื้อหาไม่ตรงกับจุดประสงค์”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“หลักสูตรไม่เอื้อแรงจูงใจนักเรียน หลักสูตร 21 ฉบับปรับปรุงนี้ใช้มานานแล้ว กรอบหรือเป้าหมายหลักคือ เด็กเรียนอย่างไรก็ผ่าน เด็กจึงไม่ตั้งใจเรียน เนื้อหาที่ไม่อยู่ในความสนใจของเด็ก เพราะเด็กไม่หวังเรียนต่อในระดับสูง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

นอกจากปัญหาดังที่กล่าวข้างต้น ครูยังพบปัญหาขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูพยายามที่จะปรับการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น แต่ต้องพบปัญหาด้านการศึกษาที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นเพราะเนื้อหาที่ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่ครูสอน

“ที่คิดว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวเด็ก กลับบ้านไปเขาก็ไม่ได้ฝึก โอกาสลิมก็มีมาก มาโรงเรียนก็มาสอนกันใหม่ แบบนี้มีประโยชน์น้อย สู้สอนในสิ่งที่เขานำไปใช้ได้จริงจะดีกว่า”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เราพบปัญหา เวลายกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นเป็นรูปธรรม เช่น เรื่องทะเล เป็นเรื่องที่ไกลเกินไปสำหรับเด็ก ครูต้องเปลี่ยนมายกตัวอย่างเป็นภูเขา ทุ่งนา เพื่อ

ให้เด็กมองเห็นภาพเป็นรูปธรรมมากขึ้น บางเรื่องเช่น คอมพิวเตอร์ มีประโยชน์สำหรับเขาน้อย เพราะชีวิตจริงของเขาไม่มีคอมพิวเตอร์ เขาก็ไม่แน่ใจว่าประโยชน์ของการสอนคอมพิวเตอร์ต่อนักเรียนของเราคืออะไร”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“นโยบายขยายโอกาสเน้นวิชาชีพให้สอดคล้องกับชุมชน ผมชอบอยู่แล้ว จึงไม่ได้ส่งเสริมวิชาที่ตนเองสอนเท่าไรนัก หันมาเอาดีเรื่องการเลี้ยงผึ้งแทน ผมทำเพื่อพัฒนาเด็ก พัฒนาอาชีพในชุมชน แต่มีผู้ปกครองบางท่านไม่เข้าใจ คิดว่าผมไม่สอน และชอบพานักเรียนออกไปนอกโรงเรียน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูสอนไม่ทันตามหลักสูตร เพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน ครูประจำการเห็นว่าเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมากเกินไป บางเรื่องยากเกินไปสำหรับนักเรียน ประกอบกับคาบเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรน้อยเกินไป หากเนื้อหาดังกล่าวเป็นเรื่องที่ครูต้องสอนในสัปดาห์ที่โรงเรียนมีกิจกรรม ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งเพื่อพานักเรียนไปร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้เวลาที่เหลือสำหรับการสอนมีน้อยลง ครูประสบปัญหาคือไม่สามารถสรุปบทเรียนเพื่อให้นักเรียนเรียนด้วยความเข้าใจได้ ครูประจำการกลุ่มเดิมให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้ว่า ครูประจำการมีหน้าที่พิเศษมากทำให้สอนไม่ทัน

“บางที่มีกิจกรรมเสริมขึ้นมา ถ้าเรามีเวลาเราก็สอนตามแผนในหลักสูตรได้ แต่ถ้าไม่มีเวลาจะสอนไม่ทันเลย ต้องใช้วิธีพูดสรุปรวม ๆ เด็กฟังแล้วเข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง เวลาที่กำหนดในหลักสูตรให้เวลาน้อยไปหน่อยสำหรับการเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหาวิชา เด็กระดับประถมควรได้รับการฝึกทักษะในการคิดคำนวณและฝึกอ่านมาก ๆ แต่เวลาที่กำหนดให้สำหรับ 2 วิชานี้น้อยมาก”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เนื้อหาในวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตกว้างเกินไป มีทั้งวิทยาศาสตร์ จริยธรรม ภูมิศาสตร์ รวมหมดอยู่ใน ส.ป.ช. เวลาที่กำหนดให้สอนก็น้อย ขนาดพูดอย่างเดียวไม่ใช้สื่อครูยังสอนไม่ทันเลย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“เวลาที่กำหนดให้สอน 2 คาบ 40 นาที สอนอย่างไรก็ไม่ทัน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“บางที่มีกิจกรรมเสริมขึ้นมา ถ้าเรามีเวลาเราก็สอนตามแผนการสอนได้ เวลาที่กำหนดในหลักสูตรน้อยไปหน่อยสำหรับการเรียนรู้ อย่างประถมศึกษา นักเรียนน่าจะรู้เรื่องคณิตศาสตร์และภาษาไทยมาก ๆ แต่กำหนดให้เรียน 5 คาบต่อสัปดาห์แบบนี้ไม่พอแน่นอน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

นอกจากนี้ครูประจำการจากกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงเห็นว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร พบว่า ครูประจำการพบปัญหาในการศึกษาหลักสูตร เนื่องจากไม่ได้ศึกษาหลักสูตรอย่างจริงจัง ทำให้ครูขาดทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในขณะที่ครูประจำการจากกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูไม่มั่นใจการจัดการเรียนการสอนของตนจะตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

“ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เราไม่รู้ว่า หลักสูตรเป็นแบบนี้ เราสอนอย่างนี้จะตอบสนองหลักสูตรหรือไม่ เราสอนแบบนี้จะตอบสนองหลักสูตรหรือไม่”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“หลักสูตรวิทยาศาสตร์มีหลายค่อนข้างสับสน วิทยาศาสตร์มีหลายรหัส แต่ละรหัสไม่ค่อยสอดคล้องกัน ที่ไม่ได้ศึกษาตรงนี้อย่างจริงจัง ทำให้สอนโดยยึดหลักสูตรน้อย อาศัยแผนเสียมากกว่า”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูมีปัญหาเรื่องขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ครูไม่เข้าใจว่า หลักสูตรเป็นอย่างไร ครูสอนแบบนี้ตอบสนองหลักสูตรหรือไม่ เราจะออกแบบการสอนอย่างไร ทำแผนการสอนอย่างไร วัดผลประเมินผลอย่างไรให้สอดคล้องกับหลักสูตร”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูประจำการจากกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูประจำการมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน คือครูขาดความรู้ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาที่ปรากฏในหลักสูตร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย การเปลี่ยนแปลงแบบเรียน หรือหนังสือบ่อย ๆ สร้างปัญหาทำให้ครูประจำ การต้อง เริ่มต้นศึกษาเนื้อหาแบบเรียนนั้น ๆ ใหม่ ครูขาดความมั่นใจในการสอน เมื่อครูเริ่มที่จะเข้าใจและ เริ่มมีความชำนาญในการสอน ปรากฏว่ามีเปลี่ยนแปลงเนื้อหาแบบเรียน ทำให้ครูประจำการต้อง เริ่มต้นศึกษาเนื้อหาแบบเรียนใหม่อีกครั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสร้างความหนักใจให้แก่ครูผู้ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อนักเรียนอีกด้วย ครูประจำการท่านหนึ่งกล่าวถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงว่าทำให้ร้านค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายหนังสือแบบเรียนไม่นำแบบเรียนดังกล่าวมาจำหน่าย เนื่องจากกลัวว่าจะจำหน่ายไม่หมด ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีแบบเรียนเป็นของตนเอง ทำให้ขาดการฝึกฝน มีผลต่อเนื้อหาทำให้นักเรียนต้องใช้เวลาฝึกฝนนักเรียนมากขึ้นในชั้นเรียน ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตรบ่อย ๆ สร้างความหนักใจ ในการเขียนแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

“การเปลี่ยนหนังสือตำราบ่อย ๆ ทำให้ครูพบปัญหาต้องมาเริ่มศึกษาเนื้อหาใหม่ ทำให้เสียเวลา บางเรื่องต้องเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับนักเรียน ทำให้ไม่มั่นใจว่าสิ่งที่สอนตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ ทำให้ครูขาดความชำนาญในการสอน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่ม ปรับปรุง)

“หนังสือเรียนเปลี่ยนบ่อยมาก ภาษาอังกฤษนี่เปลี่ยนอีกแล้ว คราวที่แล้วใช้ on the spring board ใช้ได้ 1 ปีก็เปลี่ยนอีกแล้ว ตลาดก็ไม่เอามาขายเพราะเปลี่ยนบ่อยเขาขายไม่ได้ เด็กไม่มีตำราอ่านทบทวน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“หลักสูตรภาษาอังกฤษที่เปลี่ยนใหม่ เปลี่ยนอย่างฉับพลัน ตอนหลังเขายอมรับว่าเปลี่ยนตามนโยบายของรัฐมนตรีบางท่าน โดยไม่ได้ศึกษาสภาพปัญหาหรือเก็บข้อมูลก่อนการเปลี่ยนแปลง ทำให้เราต้องเปลี่ยนแผนการสอน เปลี่ยนกิจกรรมการเรียนการสอน เปลี่ยนการวัดผลประเมินผลอย่างฉับพลัน”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน นั่นคือปัญหาครูขาดเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและ สนใจในการเรียน ครูประจำการกล่าวถึงปัญหาข้อนี้ว่า เด็กมีพฤติกรรมการสนใจเรียนน้อยเพราะได้รับสิ่งยั่วยุประเภทต่าง ๆ เช่น การที่โรงเรียนตั้งอยู่ใกล้ห้างสรรพสินค้าหรือสถานบันเทิง ทำให้นักเรียนส่วนหนึ่งหนีเรียน เพื่อไปเที่ยวเตร่กับเพื่อน นอกจากนี้พบว่า นักเรียนไม่เห็นความสำคัญของรายวิชาบางวิชา เช่น กลุ่มวิชาการงานพื้นฐานอาชีพในระดับประถมศึกษา วิชาสังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังเกตได้จากนักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ไม่เหมาะสม ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มเดิม เห็นว่านักเรียนมีฐานะยากจน และขาดอุปกรณ์การศึกษา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

“เด็กไม่สนใจเรียนเท่าที่ควร เด็กบางคนเรียนซ้ำชั้น ครูต้องหาวิธีคุยกับเด็กเหล่านี้ เด็กได้รับสิ่งยั่วยุมากมาย ตู้เกมสับ้าง โต๊ะสนุกบ้าง ห้างสรรพสินค้าบ้าง บางคนเอาเงินซื้อของเล่นจนไม่มีเงินกินข้าว”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เด็กบางคนไม่เห็นความสำคัญของวิชาที่เรียนเลย วิชา กพอ.ที่ที่สอนอยู่เด็กไม่สนใจเท่าที่ควร ไม่เหมือนวิชาคณิตศาสตร์ อังกฤษ เด็กให้ความสนใจมากกว่า”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“เด็กฐานะยากจน ไม่พร้อมที่จะเรียน ขาดอุปกรณ์การเรียนทุกอย่าง ขาดสารอาหาร ครูก็ไม่รู้จะสอนได้อย่างไร ถ้านักเรียนไม่มีอุปกรณ์การศึกษามาเลย เช่น วิชาศิลปะ จะให้ขอเพื่อนทุกคาบคงไม่ได้”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เพราะครูยังไม่แน่ใจวิธีการเรียนการสอนแบบดังกล่าวจะทำให้ นักเรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่ครูใช้อยู่ ทำให้นักเรียนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือฝึกฝนทักษะกระบวนการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเข้าใจว่าการสอนโดยใช้วิธีดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระให้ครูต้องเตรียมการสอนเพิ่มมากขึ้น

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูขาดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนของครูเท่าที่เป็นอยู่ยังเน้นการสอนแบบ บรรยายเช่นเดิม

“คุณควรจัดกิจกรรมอย่างไร จึงจะเรียกว่าเป็นการสอนโดยเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง คุณยังขาดความรู้ตรงจุดนี้อยู่มาก”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง คือเราไม่รู้ว่า จะสอนอย่างไรในขณะที่ต้องการเน้นให้นักเรียนทำกิจกรรมด้วย เราพยายามที่จะสอนและออกแบบการสอนที่เรียกว่า เป็นการสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง แต่เราก็ไม่แน่ใจ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการปฏิบัติจริงเราทำไม่ได้ ครูสอนโดยยึดตามหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“เรื่องเทคนิคการสอนก็เป็นปัญหา ครูไม่รู้ว่าจะสอนเด็กอย่างไร ยังคงใช้การบรรยาย chalk and talk เหมือนเดิม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ปัญหาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่ามีสำคัญ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นแนวคิดใหม่ของการสอนที่ครูประจำการบางท่านได้ปฏิบัติบิบัติมานานแล้ว ในขณะที่ครูประจำการบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอนแบบบูรณาการ เนื่องจากระบบการปฏิบัติงานของครูยังไม่เน้นการสอนแบบร่วมมือ ต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่สอนตามวิชาที่ตนได้รับมอบหมาย ครูบางท่านเข้าใจวิธีการสอนแบบบูรณาการ แต่ไม่สามารถลงมือปฏิบัติได้เนื่องจากไม่แน่ใจว่า วิธีการสอนของตนจะทำให้เด็กเกิดความสับสนมากขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้ยังขาดความร่วมมือและการประสานงานในเชิงวิชาการระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกัน ทำให้การสอนของครูแต่ละท่านขาดความกลมกลืน นักเรียนเรียนยังไม่ได้รับความรู้แบบเป็นองค์รวม

“ครูเรายังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เพราะสภาพการสอนตามความเป็นจริง คือครูต่างคนต่างสอน ไม่มีโอกาสมานั่งวางแผนการสอนหรือเขียนแผนการสอนร่วมกัน การบูรณาการไม่ใช่แค่การพูดถึง

เนื้อหาสาระเท่านั้น แต่ต้องจัดกิจกรรมให้ควบคู่และสอดคล้องกันด้วย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ที่ยังไม่เข้าใจว่า จะจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้อย่างไร เพราะยังไม่เคยได้รับความรู้ตรงจุดนี้”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรแบบบูรณาการ บางเรื่องสร้างปัญหา มากกว่าสร้างการเรียนรู้ เราก็พยายามทำแต่ปัญหาเกิดขึ้นเยอะ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาขาดการเตรียมการสอน เป็นปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่าเป็น เพราะครูมีคาบสอนมากและมีหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ต้องทำตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร จึงมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการเตรียมการสอน ปัญหาครูไม่เตรียมการสอนเป็นปัญหาสืบเนื่องจาก ปัญหาครูไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตน คือการใช้วิธีบรรยาย วิธีการสอนดังกล่าวทำให้ครูไม่ต้องเตรียมการสอนมากนัก ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นในปัญหานี้ว่า ขาดการเตรียมการสอนเนื่องจากครูมีภาระกิจมาก โดยเฉพาะครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและเป็นโรงเรียนที่มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรมาก จึงทำให้มีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนและเตรียมการสอนน้อย

“ครูส่วนใหญ่ สอนโดยไม่ได้เตรียมตัว อาศัยความชำนาญกับสื่อที่พอมืออยู่บ้าง การเตรียมตัวของครูก่อนสอนสำคัญมาก โดยเฉพาะในระดับมัธยมปลาย เช่น วิชาภาษาอังกฤษ บางเรื่องสำคัญมาก การเตรียมตัวก่อนสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เวลาร่างที่เราจะเตรียมการสอนแทบจะไม่มี เราต้องลงไปทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก ตลอด เรามีเวลาน้อยมาก การเตรียมสื่ออุปกรณ์เข้าสอนจึงมีน้อยมาก อาศัยประสบการณ์”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูมีภาระงานมาก ถ้ามีงานด่วนเข้ามา เราสอน ๆ อยู่ก็ต้องรีบมาทำงานด่วนก่อน เพราะต้องส่งด่วน ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

“ครูต้องทำหน้าที่พิเศษต่างๆ เช่น สอนภาษาไทยต้องมาดูแลเรื่องธุรการ และมีหน้าที่ต้องควบคุมกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ดูแลงานพิเศษจะมากกว่างานสอน เราไม่ทำงานโรงเรียนก็ไม่เดิน ครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า การที่ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน ครูประจำการบางท่านเห็นว่า การเขียนแผนการสอนเป็นการเพิ่มภาระแก่ครูมากกว่าเป็นการช่วยครู เนื่องจากครูเขียนแผนการสอนโดยคัดลอกจากแผนการสอนตามที่กระทรวงให้มา และเห็นว่า การเขียนการสอนทำให้เสียเวลา พบว่า ครูประจำการยังขาดความรู้ ความเข้าใจในจุดประสงค์ของการเขียนแผนการสอน และยังขาดความชัดเจนในเรื่องการส่งแผนการสอนต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบปัญหาการใช้แผนที่สร้างร่วมกันระหว่างกลุ่มโรงเรียน กล่าวคือ ไม่สามารถใช้แผนที่สร้างขึ้นได้ เนื่องจากโรงเรียนขาดความพร้อม

“การเขียนแผนการสอนล่วงหน้า เราจะเขียนอย่างไร ถ้ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนไป แผนนั้นจะใช้ได้ไหม นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าต้องเขียนเป็นรายเทอม บางท่านกล่าวว่า เป็นรายวัน ทำให้เกิดความล้าสนอยู่มาก”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูภาษาอังกฤษส่วนใหญ่มีปัญหายังไม่เคลียร์เรื่องแผนการสอน ทำให้เขียนแผนไม่สมบูรณ์”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“มีปัญหาเรื่องการเขียนแผนการสอน โรงเรียนกลุ่มมัธยมจะมีการปรับปรุงการใช้แผนเล็กน้อย เราช่วยกันสร้างแผนการสอนขึ้นมา แต่ปรากฏว่าไม่สามารถจะนำมาสอนเด็กได้เลย เพราะโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความพร้อมต่างกัน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูสอนมานานนับสิบปี จำได้หมดแล้ว ไม่น่าจะต้องมานั่งเขียนแผนกันอีก ถ้าเราไม่เขียนเวลาที่ศึกษานิเทศก์มาตรวจ เราต้องถูกหักคะแนน ความจริงไม่น่าต้องให้ครูมานั่งเขียนกันใหม่ ใช้แผนที่ให้มาก็ได้ พี่ไม่ค่อยเห็นด้วยกับการเขียนแผน เสียเวลา การเขียนก็เขียนเหมือนเดิมนั้นแหละ บางทีอยากเปลี่ยนพ.ศ. จาก 40 มาเป็น 41 เลย ด้วยความที่ไม่อยากทำ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน ครูสอนตามแผนการสอนที่กรมวิชาการจัดทำขึ้นมา โดยไม่ได้ศึกษาหรือปรับปรุงตามความเหมาะสม บางท่านที่เขียนแผนการสอนเองก็ไม่มั่นใจแผนการจัดกิจกรรมการสอนของตนถูกต้องตามจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

“ตั้งแต่ปี 21 กรมวิชาการจัดทำคู่มือและแผนการสอน ครูก็หยิบเอาตรงนั้นมาสอนเลยครูไม่เริ่มต้นที่หลักสูตร แต่เริ่มต้นที่แผนการสอน ครูจึงไม่ได้เขียนแผนการสอนเอง”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มเดิม)

“ครูไม่แน่ใจว่าเขียนแผนการสอนถูกต้องหรือไม่ ใช้ได้ไหม ทดลองสอนไปตามมีตามเกิด”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอปัญหาเรื่องแผนการสอนเพิ่มเติมว่า ครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแผนของเขต เนื่องจากการประชุมวางแผนการสอนร่วมกันภายในเขตการศึกษาเดียวกันทำให้ครูมีปัญหาไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการสอนดังกล่าวเนื่องจากความไม่พร้อมในในเรื่องอาคาร สถานที่

“หลักสูตร ok แต่แผนมีปัญหา ผมสอนวิชาพลศึกษา ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนที่เขียนได้เนื่องจาก โรงเรียนมีพื้นที่น้อย จะให้เด็กได้แสดงออกอย่างเต็มที่ที่ไม่ได้ต้องจำกัดพื้นที่”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในทวณะของครูประจำการกลุ่มปรับปรุง เป็นปัญหาที่ครูประจำการขาดทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินการ การวางแผน การประสานงานกับผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีโครงการการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหลายโครงการสร้างความเบื่อนายให้แก่ครู เพราะครูต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรม เหล่านั้นมากกว่าการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มเดิมใน ประเด็น การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นการสร้างภาระให้แก่ครูในด้านการจัดการ และการติด ต่อประสานงาน

“เราไม่รู้ว่า จะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างไร จะดำเนินการอย่างไร จะใช้ เวลาช่วงไหน ทำไปแล้วจะเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้สำคัญ อะไร ๆ ให้ครูทำเองหมด...จนไม่อยากจะทำ เพราะไม่เหลือเวลาให้กับการสอน ผลิตสื่อทำสื่อ ตรวจสมุด ...ปีหนึ่ง ๆ มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเข้ามามาก ปัญหาก็เกิดขึ้นเยอะ เช่นโครงการอาหารกลางวัน จะให้นักเรียนเป็นคนทำก็ไม่ได้ ทำแล้วกินไม่ได้แน่ ผลที่สุด ครูต้องทำเอง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ใช่จะดำเนินการได้ง่าย ๆ ต้องมีการวางแผน วางโครงการและต้องติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง ทุกวันนี้ก็แทบจะสอนไม่ทันอยู่แล้ว”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอปัญหาขาดการสนท่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีผล การเรียนอ่อน เพราะครูไม่สามารถหาเวลาสำหรับสนท่อมเสริมให้กับนักเรียนได้ การให้ผลย้อน กลับหรือการช่อมเสริมนักเรียนจึงทำอย่างไม่เป็นทางการเช่นบอกกล่าวในชั้นเรียน หรือให้นักเรียน มาสอบแก้ตัวใหม่ โดยใช้ข้อสอบฉบับเดิม

“ถ้านักเรียนสอบตก เราก็ให้แก่ตัวโดยให้ไปอ่านหนังสือเอง แล้วเรียกกลับมาสอบ ใหม่ ไม่เคยจัดสนท่อมเสริมนักเรียน เพราะมีปัญหาเรื่องเวลา”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

1.3 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ครูประจำการมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ดังนี้

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูขาดความรู้ความชำนาญในการผลิตสื่อ หรืออุปกรณ์ เนื่องจากขาดการเข้าอบรมหรือขาดการศึกษาหาความรู้อย่างจริงจัง และขาดแหล่งที่จะให้ครูค้นคว้าเพิ่มเติม พบว่าการผลิตสื่อการเรียนการสอนของครู เป็นการนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในโรงเรียนมาใช้ประกอบการสอน สื่อบางชิ้นขาดความแข็งแรง จึงใช้ได้เพียงครั้งเดียว พบว่าการผลิตสื่อของครูไม่หลากหลาย ดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้น้อย พบว่าครูส่วนใหญ่เข้าใจว่าสื่อการเรียน หมายถึงวัสดุ อุปกรณ์ มากกว่าวิธีการหรือกิจกรรมการเรียน และพบว่าครูมักผลิตสื่อการเรียนเพื่อใช้เป็นเครื่องช่วยสอนมากกว่าจะเป็นเครื่องช่วยในการเรียนของนักเรียน และมีปัญหาเรื่องการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน พบว่าการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังเน้นการบรรยาย โดยให้นักเรียนจดตามประกอบกับการทำแบบฝึกหัด ครูผู้สอนไม่นิยมใช้อุปกรณ์เพราะต้องอาศัยความชำนาญ และทดลองใช้ก่อนสอนจริง ครูจึงสอนโดยใช้มือเปล่า ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดงบประมาณที่สนับสนุนหรือปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย โรงเรียนบางแห่งมีห้องปฏิบัติการแต่ไม่ได้ใช้เพราะไม่เพียงพอ

“ปัญหาเรื่องการผลิตสื่อ ครูขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการผลิตที่ถูกต้อง ประหยัด การนำวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์นี้จะทำอย่างไร”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูยังขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีผลิตที่ดี ผลิตขึ้นมาแล้วสามารถใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“โรงเรียนเรายังขาดสื่อ อุปกรณ์ที่จำเป็นหลายอย่าง บางอย่างมีแต่ขาดบุคลากรที่ใช้เป็น เช่น คอมพิวเตอร์ มีครูไม่ที่ทำงานที่รู้เรื่องนี้ นั่นเป็นเพราะครูขาดความกล้าที่จะเรียนรู้ในเรื่องบางเรื่อง ไม่กล้าทำ ไม่กล้าทดลองใช้ จึงใช้ไม่เป็นเหมือนเดิม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการใช้สื่อการเรียน การสอน เพราะครูขาดความรู้และมีทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน เพราะไม่ได้รับการอบรมในเรื่องนี้อย่างจริงจัง

“ต้องการให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการผลิตสื่อการสอน วัสดุที่เราสามารถหาได้ แต่เราขาดความรู้เรื่องการผลิต ผลิตอย่างไรจึงจะคุ้มค่า สวยงาม และคงทน ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

“ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการสร้างและใช้สื่อการสอน เพราะยังไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

1.4 ด้านการวัดและประเมินผล ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนอย่างมีคุณภาพ พบว่าพฤติกรรมการวัดผลของครูระดับ คือการให้นักเรียนทำข้อสอบทั้งปรนัยและอัตนัย ตรวจงานที่มอบหมายให้นักเรียน และสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน แบบสอบที่ครูนำมาสอบส่วนหนึ่งเป็นแบบสอบเก่าทั้งฉบับ ส่วนหนึ่งเป็นแบบสอบที่ครูเลือกข้อสอบเก่ามาบางข้อ สร้างขึ้นเองบางข้อ และมีบางรายวิชาที่ครูสร้างขึ้นใหม่ พบว่าครูขาดความมั่นใจว่าแบบสอบที่ครูสร้างขึ้นใหม่จะมีมาตรฐาน สามารถวัดความรู้ความเข้าใจของนักเรียนได้จริง

“ข้อสอบที่เราใช้วัดเด็กยังขาดมาตรฐาน พี่ว่ายังไม่สามารถวัดความรู้เด็กได้จริง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“มีปัญหาเรื่องการวัดผลประเมินผลบ้าง ตรงที่เราไม่มั่นใจว่าเกณฑ์การประเมินผลของเราถูกต้อง มีมาตรฐานหรือไม่ แต่ที่ปฏิบัติกันมากก็ไม่มีปัญหาอะไร...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เครื่องมือวัดผลไม่พร้อม ข้อสอบที่ออกเอง ประเมินเอง ก็ดีนะ แต่เราไม่รู้ว่าจะเครื่องมือมันดีแค่ไหน มีมาตรฐานหรือเปล่า...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูยังยึดคู่มือการวัดผลประเมินผลที่กรมวิชาการจัดทำขึ้น เพราะครูขาดความรู้ในการสร้างเกณฑ์การสอบเพื่อวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน

“ทุกวันนี้ พี่ยังหาคู่มือวัดผลไม่เจอเลย พี่เพิ่งย้ายมา”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ครูมีปัญหาเรื่องการวัดผลด้วย ไม่รู้ว่าวัดการเรียนรู้ของเด็กได้มากน้อยเพียงใด”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“การสอนตามหลักสูตรให้ประเมินตามสภาพจริง แต่เราไม่รู้ว่าสภาพจริงของเด็กเป็นอย่างไร เกณฑ์วัดผลจะยุติธรรมสำหรับเด็กทุกคนไหม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

1.5 ด้านความประพฤติ ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านความประพฤติในเรื่อง คุรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของครูประจำการส่วนใหญ่ โดยเฉพาะครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดสปช. มักจะได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ตนไม่ถนัด ทำให้ครูประจำการพบปัญหาการสอนในบางเนื้อหา ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจากเขตชุมชนมีความเห็นว่า การที่โรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีโรงเรียนอื่น ๆ ตั้งอยู่ ทำให้คุรขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง แต่ก็พบว่าเป็นปัญหาในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในชุมชนเช่นเดียวกัน ในกรณีที่มี ครูประจำการที่มีอายุราชการนานกว่า 30 ปี เริ่มที่จะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือหาความรู้เพิ่มเติมน้อยลง

“ผมว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และเจริญ ครูที่มีอายุค่อนข้างมากก็จะโยกย้ายเข้ามาอยู่ในโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่ 45-55 จะสอนแบบไม่มีไฟ เข้าชามเย็นชาม สอนแบบไม่มี power ทำให้เป็นปัญหาต่อการบริหาร การพัฒนาทำได้ยาก”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“การที่โรงเรียนของเราตั้งอยู่ในที่ชนบทอย่างนี้ก็ดีไปอย่าง ทำให้เราสอนโดยไม่ต้องแข่งขัน กับโรงเรียนไหน ๆ แต่ก็อาจทำให้คุรขาดความกระตือรือร้นไปด้วย...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“เรื่องอื่น ๆ เราพอสอนได้ พอมาเรื่องไฟฟ้า เราไม่มีความรู้ เราก็ไม่กล้าทดลอง เช่น การสับปลั๊กไฟ เราก็กลัวว่าเราจะตายไหม เราขาดการอบรมเรื่องนี้ด้วย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหานี้ว่า ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พบว่าครูไม่ได้ทุ่มเทให้กับการสอนอย่างจริงจัง ครูประจำการที่สอนไม่ตรงกับวิชาที่ตนเองถนัดจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มมากขึ้นกว่าครูประจำการท่านอื่น ๆ

“ครูขาดความกระตือรือร้นในการสอน มีหน้าที่สอน ก็สอนไปอย่างนั้น”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ที่สอนไม่ตรงกับเอกที่จบ ที่จบสังคม เทอมหน้าต้องสอนอังกฤษ ต้องรีบไปหาความรู้แล้ว ครูประถมจะต้องสอนได้ทุกวิชา บางเนื้อหาเราก็ลืมเหมือนกัน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูขาดความศรัทธาในวิชาชีพของตน เนื่องจากเห็นว่า เป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก ค่าตอบแทนน้อย ปัญหาครูขาดความรักในวิชาชีพของตน ทำให้มีความท้อแท้ และมีใจรักที่จะคิดค้นคว้า พัฒนาตนเองน้อย เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคมักจะ ท้อแท้และหมดกำลังใจได้ง่าย

“ครูขาดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ตั้งแต่เริ่มเข้าไปเรียนครู ดังนั้นจะให้เขาเต็มที่กับการสอนคงจะยาก เพราะเขาอาจจะหาอย่างอื่นเป็นตัวรองรับอาชีพครู การท้อแท้ และพัฒนาตรงนี้จึงมีน้อย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูผู้สอนเองก็ไม่รักวิชาชีพ ไม่ภูมิใจที่จะเป็นครูสอน กพอ....”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิม เสนอความเห็นในเรื่องนี้ว่าครูขาดความศรัทธาในวิชาชีพของตน ขาดจิตสำนึก ไม่ทุ่มเทให้กับการสอน เป็นเพราะอาชีพครูได้ค่าตอบแทนน้อย ประกอบกับครูมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ

“ครูขาดจิตสำนึกของความเป็นครู ซึ่งอาจเพราะเศรษฐกิจก็ได้ จึงทำให้ครูไม่
ทุ่มเทกับการสอนเท่าที่ควร”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ครูขาดจิตสำนึกของความเป็นครู ขาดคุณธรรม ขาดวินัย ครูน่าจะทำตนให้เป็น
แบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่าปัญหา ครูขาดความรับผิดชอบ เป็นปัญหาที่เนื่องมา
จากอุปนิสัยส่วนตัว ก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นทีม แต่เป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงนักเพราะมีครูที่มีพฤติกรรมไม่รับผิดชอบไม่มากนักในแต่ละโรงเรียน

“เมื่อก่อนครูเคยทำงานหนัก เพราะมีนักเรียนเยอะ ต่อมานักเรียนน้อยลง ครูรับ
ผิดชอบน้อยลงตามจำนวนนักเรียน เวลาเรียกมาขอความร่วมมือก็มีปัญหา ไม่
ตรงเวลา ไม่มา ไม่รู้สารพัด มอบหมายงานอะไรให้มักไม่เสร็จตามกำหนด ผัด
ผ่อนไปวันสองวันเป็นประจำ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูบางท่านขาดความรับผิดชอบ โดยลืมนึกไปว่าตนเองมีหน้าที่สอนและให้ความรู้
กับนักเรียนให้เต็มที่ ทั้ง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
แต่ไม่ทำ เพราะคิดว่าเป็นภาระ ต้องรับผิดชอบมาก ต้องเตรียมการมาก
การเรียนการสอนจึงไม่เปลี่ยนแปลง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นในปัญหานี้ว่า พฤติกรรมขาดความรับผิดชอบใน
หน้าที่ สังเกตได้จาก ไม่ประจำอยู่ในโรงเรียนเมื่อไม่มีคาบสอน หรือ การดูแลควบคุมนักเรียน
เป็นต้น

“ครูไม่ประจำอยู่ในโรงเรียน เมื่อหมดคาบสอน ก็ตามหาไม่พบ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

“ถ้าครูมีความรับผิดชอบน้อย จัดกิจกรรมเลี้ยงดั่งห้องข้างเคียงจะเรียนไม่ได้เลย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ปัญหาครูขาดทักษะการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะตามธรรมชาติของครูประจำการกลุ่มปรับปรุง เป็นปัญหาที่พบในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามากกว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษา เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรมากกว่า และมีคาบที่ต้องรับผิดชอบสอนน้อยกว่า การรับผิดชอบปฏิบัติงานพิเศษส่วนใหญ่ เป็นการรับผิดชอบภายในหมวด ทำให้ครูประจำการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานกับครูท่านอื่น ๆ น้อยโดยเฉพาะครูประจำการที่ปฏิบัติงานต่างฝ่ายหรือหมวด

“ปัญหาการทำงานเป็นทีม เนื่องจากครูโรงเรียนนี้เยอะ หุดงาย ๆ ก็เกินอัตรา แทนที่คุณภาพเด็กจะดีขึ้นกว่านี้ ปรากฏว่ายังเหมือนเดิม ไม่เหมือนเมื่อก่อน นักเรียนมาก ครูทำงานหนัก สมัยนี้นักเรียนน้อยเป็นการเพิ่มความเจ็ยซาของครู ให้มากขึ้นกว่าเดิม การเรียกมาขอความร่วมมือมักมีปัญหา ประสานงานยาก ปัญหาใครก็แก้กันไปเอง บางทีมาก็มานั่งคุยเรื่องส่วนตัวมากกว่าคุยเรื่องงาน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“การทำงานเป็นทีม การรวมทีม ครูควรได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพราะการทำงานเป็นทีมของครูยังขาดความเป็นระบบและ ชับซ้อน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอความเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะว่า ครูขาดทักษะการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ระบบการทำงานมีลักษณะเหมือนการทำงานตามหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น

“ครูสอนแบบต่างคนต่างสอน ต่างคนต่างทำงาน การทำงานเป็นทีมยังมีน้อย ส่วนใหญ่ใครรับผิดชอบก็รับผิดชอบ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

นอกจากปัญหาครูขาดความรับผิดชอบแล้ว ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาครูขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้ครูประจำการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“ผู้บริหารน่าจะยิ้มแย้มแจ่มใสให้ ไม่พูดจาดุตัน มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี ทำให้ขวัญผวา กำสั้งใจก็หด ไม่อยากทำอะไรเลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ทำให้เป็นปัญหาต่อเนื่องถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน หากมีเรื่องไม่พอใจเป็นการส่วนตัว”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาครูมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม พบว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญไม่มากนัก แต่มีส่วนในการสร้างความศรัทธาในตัวครูของนักเรียน พบว่าบุคลิกภาพที่ดีของครูมีส่วนช่วยให้นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมที่ดี เช่น มารยาทการทำความเคารพ การพูดจา หรือการแต่งกาย

“นักเรียนระดับมัธยมปลายเป็นวัยที่ชอบสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรม ครูคือบุคคลที่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด การแสดงออกของครูที่ไม่เหมาะสม เช่น พูดจาโวยวาย แต่งกายไม่เรียบร้อย อาจเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาครูขาดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอนาคต ขาดวิจารณ์ญาณในการปฏิบัติงาน หมายถึงปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

“การทำงานขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของคน ถ้ามีวิสัยทัศน์กว้างไกล งานอะไรก็ทำสำเร็จได้ แต่ที่ครูของเราขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ไม่รับรู้ ไม่รับทราบอะไรทั้งสิ้น”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

และเสนอปัญหาครูขาดความคิดสร้างสรรค์ พบว่าครูยังปฏิบัติตามกรอบหรือวิธีคิดเดิม

“ครูขาดความคิดสร้างสรรค์ ยังทำตามกรอบเหมือนเดิม วิธีการสอน เทคนิคการสอนจึงไม่เปลี่ยนแปลง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

1.6 ด้านอื่น ๆ ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูประจำการระดับมัธยมศึกษามีปัญหาที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนในเรื่องครูมีหน้าที่พิเศษที่ต้องปฏิบัติมากพอ ๆ กับคาบสอน ทำให้ครูมีเวลาให้กับการจัดการเรียนการสอนน้อยเช่น เมื่อมีงานด่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบมาถึง ครูต้องรีบดำเนินการกับภาระกิจที่เร่งด่วนโดยต้องทิ้งคาบสอนไว้ชั่วคราว พบว่าครูปฏิบัติงานอย่างไม่ค่อยเป็นระบบ และไม่สามารวางแผนการทำงานของตนได้

“ครูโรงเรียนเรา มีหน้าที่พิเศษมากจริง ๆ บุคลากรก็ขาดหลายอัตรา บางสัปดาห์แทบจะไม่ได้มานั่งประชุมกันเลย หากมีเรื่องด่วนอะไร ก็ใช้หนังสือเวียน...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ถ้า ผอ.สั่งต้องรีบมาก่อนเลย ต้องส่งงานเด็กเอาไว้ บางทีมานั่งรับฟังเรื่องที่ไม่ค่อยเกี่ยวกับเราเท่าไรนัก เสียเวลาทำให้สอนไม่ทัน ต้องหาเวลาหรือคาบว่างเอง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

เช่นเดียวกับครูประจำการกลุ่มเดิมที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัญหานี้ว่า ครูมีหน้าที่พิเศษที่ต้องปฏิบัติมากพอ ๆ กับคาบสอน ทำให้ครูไม่มีเวลาให้กับการจัดการเรียนการสอน

“บางทีผมมาถึงโรงเรียน ต้องมาติดโทรศัพท์ ต้องมานั่งพิมพ์งาน ไม่มีเวลาคิดว่า จะ สอนอะไรใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน ตอนเย็นต้องไปเรียนอีก เวลาว่างจริง ๆ จึงมีน้อยมาก”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

2. ประเด็นที่ 2 ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จมีทั้งสิ้น 27 และ 28 รายการตามลำดับ รายการทั้งหมดจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านเนื้อหาสาระ ด้านการดำเนินการ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และอื่น ๆ ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาครูที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 รายการแรกตามความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มเดิมคือ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร ครูขาดการเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ และขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัญหาการจัด

กิจกรรมพัฒนาครูที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 รายการแรกตามความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มปรับปรุงคือ วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และเรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่เคยจัดแล้ว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านบุคคล ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จ จำแนกเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน และบุคลากรภายนอกโรงเรียน ดังนี้
ปัญหามูลสารภายในโรงเรียน ได้แก่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูประจำการและผู้บริหาร
ปัญหาดังกล่าวได้แก่

ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ ตามธรรมชาติของครูประจำการกลุ่มปรับปรุง ครูขาดโอกาสเพราะ มีคาบสอนมาก และในกรณีที่ต้องอบรมหลายวัน ครูเกิดความเป็นกังวลกลัวว่าจะสอนไม่ทัน ถึงแม้ว่าจะได้มอบหมายให้เพื่อนครูช่วยปฏิบัติหน้าที่แทนแล้วก็ตาม ครูมีภาระกิจส่วนตัวทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรม หรือสัมมนาได้

“ครูไม่มีเวลาพอ เพราะมีคาบสอนเยอะมาก มากจนไปอบรมไม่ได้ ยิ่งจัดในวันที่เรามีคาบสอนมาก ถ้าเราไป เราต้องทิ้งภาระไว้ให้คนอื่นรับผิดชอบ ทำให้เราตัดสินใจไม่ไปดีกว่า”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“รองลงมาเป็นปัญหาครอบครัวของผู้เข้ารับการอบรม บางท่านไปไม่ได้เพราะภาระทางบ้าน ถ้าไปสัก 5 วัน มีปัญหาแน่นอน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมให้เหตุผลที่ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมว่า เป็นเพราะติดภาระกิจ ทั้งภาระกิจในการประกอบอาชีพ และภาระกิจส่วนตัว

“ครูไม่มีเวลาพอ งานสอนเยอะมาก มากจนไปอบรมไม่ได้ เพราะเป็นวันที่เรามีคาบสอนมาก ทั้ง ๆ ที่อยากไป และไม่อยากทิ้งภาระไว้ให้คนอื่นมากเกินไป”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาด้านบุคลากรภายในโรงเรียนว่า เป็นเพราะอุปนิสัยส่วนตัวของครู พบว่า ครูขาดความรับผิดชอบ เข้าและเลิกประชุมไม่ตรงเวลา มีพฤติกรรม การเข้าประชุมที่ไม่เหมาะสม เช่น หลับหรือพูดคุยในขณะที่วิทยากรกำลังพูดหรือบรรยายอยู่ ไม่ตั้งใจฟังวิทยากร ร่วมกิจกรรมไม่ตรงเวลา พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของครู ประจำการจากกลุ่มเดิม ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่าครูขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับ การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ครูมีอคติต่อตัววิทยากร หรือคณะผู้จัดอบรม ทำให้มีอคติต่อเรื่องที บุคลากรหรือคณะวิทยากรนำมาอบรม บุคลากรไม่ยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ เมื่ออบรมหรือสัมมนา ไปแล้ว พบว่ายังปฏิบัติงานเหมือนเดิม

“ครูให้ความสนใจกับการพัฒนาน้อยมาก เช่น การขยายผลที่ผลจัด เรื่องการ พัฒนาหลักสูตรแบบเน้นกระบวนการเรียนการสอน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ได้รับความสนใจจากบุคลากรน้อยมาก”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ผู้เข้าอบรมขาดความรับผิดชอบ การอบรมบางที่ไม่ได้กำหนดให้ครูอยู่ในแต่ที่ ประชุมอย่างจัดที่โรงแรม ถึงเวลาใครจะไปสูบบุหรี่ก็ไป ใครจะไปซื้อบั้งก็ไป”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“ครูขาดความรับผิดชอบในการอบรม ไม่อบรมไม่ครบ ไม่ตรงเวลา ไปซื้อของ กลับมาขายกันมากกว่า ถือว่าไปเที่ยว ไม่ได้ต้องการรับความรู้อย่างจริงจัง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

นอกจากปัญหาที่เกิดจากบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากขาดการ ส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ครูผู้เข้าอบรมไม่ได้รับการ ส่งเสริมหรือสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม เช่น ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ไม่ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ บริหารโดยอาศัยความชอบ พอส่วนตัว ไม่อนุญาตให้ครูไปเข้ารับการอบรม ไม่ให้ความสนใจติดตาม ไม่เผยแพร่เอกสารที่แจ้ง เรื่องอบรมให้บุคลากรได้รับรู้ หรือขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการขยายผลอย่างจริงจัง ทำให้ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ

“ครูบางท่านไปรับการอบรมมาต้องการขยายผลให้เพื่อนครู แต่ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร จึงขยายผลแบบคุย ๆ กันไป”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ผู้บริหารไม่ได้แสดงท่าทีที่จะให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในจุดนั้น บุคลากรเลยขาดกำลังใจในการไป หากแสดงท่าทีที่สนใจ เราก็น่าจะไปเข้ารับการอบรมเพื่อกลับมาพัฒนาการเรียนการสอนของเราให้ดีขึ้น”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารไม่ดี ผู้บริหารไม่เคยยิ้มแย้มแจ่มใสกับครู น้อยให้เขามีความสบายใจ หน้าเครียดใส่ตลอดเวลา เวลาทำอะไรก็อยากให้เหมือนกับใจตนเอง เวลาเราอยากจะทำอะไร ก็ไม่ค่อยสนับสนุน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอปัญหาการขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ว่า พบว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น ทำให้ผู้จัดขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูไม่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ๆ

“ผมไปอบรมกลับมาแล้ว ผู้บริหารไม่ถามไถ่ว่าเราอบรมอะไรมา ได้ผลอย่างไร ไม่ให้เราได้ขยายผลอย่างเป็นทางการ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ผู้บริหารไม่เคยยิ้มแย้มแจ่มใสกับครูน้อย เวลาจะทำอะไรก็อยากให้เหมือนกับใจตนเองเวลาเราอยากจะทำอะไร มักไม่ให้การสนับสนุนเลย ทำให้ไม่อยากทำอะไร...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาครูขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เป็นปัญหาอีกข้อหนึ่ง ที่พบว่า บุคลากรหรือครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในโรงเรียนน้อยมาก การตัดสินใจส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารหรือกลุ่มครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพียงไม่กี่คน

“เกิดการสะกັตกันไม่ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นเลย อบรมแบบเบ็ดเสร็จ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ระบบการบริหารจัดการเท่าที่เป็นอยู่ ครูมีสิทธิ์เสรีภาพน้อย ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร การจัดกิจกรรมพัฒนาอะไรก็ตามการวางแผนโดยครูไม่กีท่าน ยิ่งถ้าเป็นการจัดอบรมที่ไม่ใช่ทางโรงเรียนจัด ครูแทบจะไม่มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นได้เลย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า ครูขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเป็นปัญหาเนื่องจากครูขาดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม หรือวางแผนการพัฒนาที่โรงเรียนจัดขึ้นเลย

“น่าจะให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ครูจะได้ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมมากขึ้น”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหา การเชิญครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกันเป็นวิทยากร เพิ่มเติมว่า การเชิญครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกันมาเป็นวิทยากรมักทำให้การจัดอบรมไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขาดการยอมรับและขาดความศรัทธาต่อวิทยากร

“วิทยากรไม่ควรเป็นครูที่สอนในโรงเรียนเดียวกัน เพราะทำให้ครูผู้เข้าอบรมขาดแรงจูงใจ เพราะรู้จักขณะการทำงานและธรรมชาติของเขาแล้ว เราสามารถเรียนรู้อะไรได้เองโดยไม่ต้องมานั่งฟังบรรยายอย่างเป็นทางการ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหามูลากรภายนอกโรงเรียน ได้แก่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคณะผู้จัดอบรมและวิทยากร ปัญหาดังกล่าวได้แก่

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาวิทยากรขาดความชำนาญในการถ่ายทอด เป็นปัญหาของ วิทยากรบางท่านที่มีความชำนาญในเนื้อหาที่นำมาบรรยาย แต่ขาดเทคนิคการ ถ่ายทอดที่ดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเบื่อหน่าย ไม่สนใจฟังเนื้อหาที่ บรรยายเท่าที่ควร บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทาง การใช้ภาษา น้ำเสียง ของวิทยากรจึงมีส่วนที่ทำให้ บุคลากรชื่นชม และตั้งใจฟังคำบรรยาย

“วิทยากรควรมีความชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้ และควรเป็นเอกภาพถ้ามี หลายคน ไม่ใช่หนึ่งคนก็หนึ่งความคิด”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“วิทยากรที่ขาดเทคนิคการถ่ายทอด บรรยายตามแผ่นใสอย่างเดียวทำให้ครูเบื่อ หน่าย บางคนพูดไม่น่าฟัง เรื่อย ๆ เอื่อย ๆ ไม่มีเทคนิคในการพูด ทำให้เราไม่ อยากรับฟัง เท่าที่เคยพบมาวิทยากรพูดวกไปวนมา ฟังไม่เข้าใจ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“วิทยากรขาดเทคนิคในการถ่ายทอด ขาดเทคนิคกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจ เทคนิคการ ถ่ายทอดเป็นเรื่องสำคัญ วิทยากรจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการถ่ายทอด เพื่อไม่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเบื่อหน่าย หรือง่วงนอน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาวิทยากรขาดความชำนาญในการถ่ายทอดตามทรรศนะของครูประจำการ กลุ่มเดิม พบว่า วิทยากรถ่ายทอดความรู้ไม่ชัดเจนทำให้ครูประจำการที่เข้าอบรมไม่เข้าใจเนื้อหา ที่วิทยากรบรรยาย และสร้างความเบื่อหน่ายให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรม

“วิทยากรที่ถ่ายทอดให้เราไม่ชัดเจน ไม่เคลียร์ เราก็มองแบบผ่าน ๆ เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด พูดเก่ง พูดให้เราฟังได้โดย ไม่ง่วงนอน บางคนพูดไม่น่าฟัง เรื่อย ๆ เอื่อย ๆ วกไปวนมา ไม่รู้เรื่องเลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ปัญหาวิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ครูประจำการกลุ่มสมมุติ
 นัยแบบปรับปรุง เห็นว่า วิทยากรไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญหรือไม่ใช่ผู้ปฏิบัติโดยตรง จึงทำให้ไม่สามารถ
 ให้คำแนะนำที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้ครูหรือนุศลากรที่เข้ารับการอบรมขาดความ
 ศรัทธาต่อวิทยากร

“วิทยากรที่มาให้ความรู้ไม่ได้ประสบปัญหาโดยตรง เพราะท่านไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ ท่าน
 พูดแต่ทฤษฎีที่อาจจะอ่านมาจากตำรา ท่านไม่รู้หรือทราบดีกว่าสิ่งที่ท่านแนะนำ
 ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“วิทยากรควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่มีประสบการณ์ เหมือนกับเอาผู้ที่เข้ามาพูด
 ให้คนที่ใช้ฟัง ถ้าพูดให้คนอื่นทำ ตัวไม่เคยทำนี่ไม่ดีแน่ บางครั้งให้วิทยากรช่วย
 เขียนสาระสำคัญเรื่องนี้ให้หน่อยได้ไหม วิทยากรบอกว่าเขียนไม่ได้ พูดนอกเรื่อง
 ไปเสียอีก...ผมว่าไม่ควรเอาวิทยากรในหน้าที่ เช่น...เพราะเป็นไปไม่ได้ที่ท่านจะ
 ชำนาญไปเสียทุกอย่าง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า วิทยากรขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม เป็น
 ปัญหา ทำให้ครูประจำการขาดความเชื่อถือ

“วิทยากรไม่ได้ประสบปัญหาโดยตรง ท่านก็ไม่รู้ปัญหาจริง ๆ เพราะท่านไม่ได้
 เป็นครูผู้สอน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาคณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครู
 แต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น เป็นปัญหาที่พบว่า การจัดการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเท่าที่ผ่านมาแทบ
 จะไม่ได้สำรวจความต้องการของผู้เข้าอบรมเลย ทำให้ครูผู้เข้าอบรมรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ครูจะต้อง
 เข้ารับการอบรมตามคำสั่งมากกว่าที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ครูประจำการเห็นว่า
 คณะผู้จัดอบรมจัดการอบรมเพราะต้องการใช้งบประมาณในเรื่องการจัดอบรมที่ได้รับมาให้หมด
 ไป โดยไม่ได้สำรวจเรื่องที่อยู่ในความสนใจของบุคลากร ในเรื่องวันเวลาที่เหมาะสม ในการจัดการ

อบรม สัมมนา ไม่ได้สำรวจเรื่องที่อยู่ในความสนใจ นอกจากนี้ยังขาดการเตรียมความพร้อมในเรื่องสถานที่ที่ใช้จัดการอบรม

“การจัดการอบรมบางครั้ง ไม่คำนึงถึงบุคลากรที่เข้าอบรมเท่าไรนัก เหมือนจัดเพื่อใช้งบประมาณให้หมดไป เพราะความรู้ที่ครูได้รับมันน้อยมาก นำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนได้น้อย เรื่องที่จัดอบรมก็ไม่ได้อยู่ในความสนใจของครูเลย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“เวลาไปอบรม รู้สึกว่าเหมือนการจัดจากข้างนอก เหมือนจะเป็นการอบรมแต่ไม่จริงใจ เขามีโครงการของเขาขึ้นมา เป็นผลงานของวิทยากร จัดเพื่อให้ได้จัด จัดเพื่อหวังให้เป็นผลงาน อย่างที่...จัด กำหนดการมี 5 วัน จัดครึ่งวันจบ อีก 4 วัน จะทำอะไรก็ทำตามแต่ผู้เข้ารับการอบรม เขาสอนสตาปปลา มีปลาทั้งหมด 1 ตัว วิทยากรเป็นคนทำเองด้วยซ้ำ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาคณะผู้จัดอบรมว่า คณะผู้จัดอบรมไม่เคยสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากผู้เข้ารับการอบรม ทำให้จัดการอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ผู้จัดจัดตามหน้าที่เท่านั้น

“จัดการอบรมเหมือนจะให้เงินหมด ๆ ไปเพราะกลัวเอาเงินคืนคลัง ไม่เคยสำรวจว่าเราต้องการอะไร”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

“แล้วมาบังคับให้เราไป เราไม่ได้สำรวจความต้องการของเราก่อน เหมือนยึดเยียดเราบางคนไม่ไป บางคนไปเพราะขัดคำสั่งไม่ได้”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

นอกจากปัญหาดังกล่าว ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอปัญหาจำนวนวิทยากรน้อยเกินไป พบว่า วิทยากรที่มาให้การอบรมมีเพียง 1 ท่าน ทำให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเบื่อหน่าย และปัญหาวิทยากรขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการเข้ารับการอบรม พบว่า พฤติกรรมการแสดงออกของวิทยากร ทำให้บุคลากรไม่กล้าซักถามปัญหาหรือข้อคับข้องใจ

“วิทยากรที่เข้าอบรมใช้คนเดียว เป็นตัวเอกทั้ง 3 วันค่อนข้างน่าเบื่อ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“บางครั้งวิทยากรไม่ได้พูดถึงเรื่องบางเรื่องที่กำลังดำเนิน เราจะได้ถามคำถาม เพราะสีหน้าท่านไม่ค่อยดี วิทยากรควรเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการอบรม ไม่ใช่มาพูด ๆ อย่างเดียวแล้วกลับ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มเดิม)

2.2 ด้านเนื้อหาสาระ ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ไม่ประสบความสำเร็จในด้านเนื้อหาสาระ มีดังนี้

ในทรรศนะของครูประจำการกลุ่มเดิมและปรับปรุง พบว่า ปัญหาเรื่อง เนื้อเรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คุณครูจัดอบรมเคยจัดแล้ว เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับระบบการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมยังคงใช้วิธีการเดิม ทำให้ครูที่เข้ารับการอบรมเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องไปเข้ารับฟังในเรื่องที่ตนเคยรับฟังมาแล้ว

“พี่ไปอบรมเรื่องการสอนร้องเพลงให้เด็กอนุบาล รู้สึกเบื่อมาก กิจกรรมเพลงซ้ำ ๆ ซาก ๆ อบรมแล้วอบรมอีก”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“เรื่องที่อบรมไม่ตรงกับความต้องการ เราอยากได้เนื้อหาใหม่ ๆ บ้าง ไม่ใช่เรื่องเก่าเอามาเล่าใหม่ ฟังมาแล้วต้องมาฟังอีก เนื้อหาที่ไม่ได้เพิ่มเติมความรู้ที่เรามีอยู่เลย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ขออบรมในเรื่องที่เราทำอยู่แล้ว เขาก็สอนซ้ำ ๆ เบื่อ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“เนื้อหาบางเรื่องซ้ำซาก ทำแผนแล้วทำอีก ทำสื่อก็สื่อเก่า ๆ ทำเป็นแล้ว ก็มาสอนให้ทำเหมือนเดิม เราอยากได้ใหม่ ๆ เช่น การจัดอบรมที่เอกชนจัด ส่วนมากเป็นเรื่องใหม่ ๆ”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า เรื่องที่จัดอบรมไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เป็นปัญหาที่ทำให้ครูได้รับประโยชน์สำหรับการจัดการเรียนการสอนน้อย เพราะเรื่องส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำผลงานของครูเพื่อเพิ่มตำแหน่ง หรือเรื่องอื่น ๆ ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่าเรื่องที่จัดอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทำให้ครูได้รับประโยชน์จากการเข้าอบรมน้อย

“น่าจะพูดอะไรที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ เช่น พูดเรื่องอาจารย์ 3 บางทีเราก็ไม่เข้าใจ เพราะเราสอนเพื่อเด็ก ไม่ใช่สอนเพื่อเรา การอบรมแบบนี้จึงมีประโยชน์น้อยตามความคิดของพี่”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“พี่ได้รับเชิญไปรับฟังเรื่องการปฏิรูปที่ดิน นั่งฟังอยู่ก่อนวัน ก็นั่งฟังก็ได้รับความรู้เพิ่ม แต่ถ้าถามว่าคุ้มค่าไหม คิดว่าไม่คุ้ม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“หัวข้อไม่ตรงตามความสนใจ และไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน พี่ไปเข้ารับการอบรมเรื่อง ปฏิรูปที่ดิน ความจริงก็ได้ความรู้ แต่มีประโยชน์ต่อการสอนน้อย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการจัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจนว่า เนื้อหาที่วิทยากรบรรยายในบางครั้งกว้างเกินไป จนไม่สามารถจับประเด็นเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้ การอบรมบางเรื่องครอบคลุมเนื้อหาในกลุ่มประสบการณ์ไม่ได้เฉพาะเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถนำคำบรรยายไปใช้ประโยชน์ได้ เช่นการอบรมกลุ่มวิชาส่งเสริมลักษณะนิสัย มีเนื้อหาครอบคลุมจริยธรรม และพลศึกษา การจัดอบรมวิชาดนตรีและนาฏศิลป์ ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้ครูที่สอนวิชาดนตรีได้เรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาดนตรี เมื่อวิทยากรเปลี่ยนเรื่องมาบรรยายเกี่ยวกับวิชานาฏศิลป์พร้อมกับสอนทำประกอบเพลง ทำให้บุคลากรขาดการเข้าร่วมกิจกรรม

“ส่วนใหญ่เป็นการอบรมรวมกลุ่มประสบการณ์ ทำให้ไม่ได้เนื้อหาในส่วนที่เขาสอนจริง ๆ น่าจะมีการแยกเป็นรายวิชา ครูที่มาอบรมจะได้นำไปใช้ได้เลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“อย่างครูสมบัติเขาสอนดนตรี นาฏศิลป์ เขาเก่งดนตรีแต่รำไม่เป็น อบรมที่ไร เขาก็ไปยืนดูเฉย ๆ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความเห็นในปัญหาเรื่องการจัดอบรมชาวขอบเขตและความชัดเจนว่า วิทยากรบรรยายไม่ตรงกับเรื่องที่จะจัดอบรม ในกรณีที่อบรมเป็นกลุ่มประสบการณ์ วิทยากรไม่ได้บรรยายแยกเป็นรายวิชาแต่พูดถึงวิชาต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกันในลักษณะรวม ทำให้ครูได้รับประโยชน์จากการอบรมน้อย

“การอบรมไม่มีรายวิชาย่อย การอบรมล้น มีพละ จริยะ ศิลปะ แต่เวลาอบรมพูดถึงภาษาไทย คณิตศาสตร์ ผมนั่งฟังอยู่ ถามว่าเมื่อไรจะพูดถึงพละ เขาก็บอกว่าเดี๋ยวมี ๆ จนจบก็ไม่มี”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

2.3 ด้านการดำเนินการ พบว่า ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ไม่ประสบความสำเร็จ จำแนกเป็นปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบและการจัดกิจกรรม ปัญหาเรื่องกรณีพิเศษ และเป็นปัญหาด้านการติดต่อประสานงาน ดังนี้

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบและการจัดกิจกรรม ได้แก่ ปัญหารูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ พบว่ารูปแบบที่จัดอบรมมักเป็นการฟังบรรยายจากวิทยากร ครูขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย มีพฤติกรรมการรับฟังที่ไม่เหมาะสม เช่น พูดคุยกันขณะที่วิทยากรบรรยาย

“บางทีรูปแบบการจัดไม่น่าสนใจ ไปอบรมแต่ละครั้ง ไปนั่งฟังอย่างเดียว...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“รูปแบบการอบรมแบบแบ่งกลุ่มให้เราละตามสมอง ทำให้ได้ความคิดของเราที่ไม่ค่อยแตกต่างกัน จากนั้นก็ไปนำเสนอแต่ละกลุ่มเป็นรูปแบบที่น่าเบื่อมาก อะไร ๆ ก็แบ่งกลุ่ม รับไม่ค่อยได้ เบื่อหน่าย เหมือนเราไม่ได้ความรู้อะไรเพิ่มเติม”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบและการจัดกิจกรรม คือรูปแบบ การอบรมแบบการบรรยายไม่ได้รับความสนใจ รูปแบบดังกล่าวสร้างความเบื่อหน่ายให้แก่ผู้เข้ารับ การอบรมอย่างยิ่ง

“การอบรมไม่มีรูปแบบที่ทันสมัย น่าเบื่อหน่าย รูปแบบการบรรยายอย่างเดียว เราไม่มีส่วนร่วม เราเป็นตัวประกอบ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาขาดการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

“อบรมแบบไม่ต่อเนื่อง จัดปีเดียวครั้งเดียว ปีหน้าจัดใหม่ก็เรื่องเดิม ไม่มีกรต่อย อดความรู้ ทำให้เราไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติมในหัวข้อนั้น ๆ และไม่มีใครให้คำ ปรึกษาได้เลย ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การอบรมของที่ เริ่มปีละชั้น อีก 6 ปีก็จะเจอใหม่ แบบนี้ของเก่าไม่ตีหมด หรือ ปีที่ผ่านมาอบรมคณิตศาสตร์ป.6 ต่อมาป.5 พอถึงป.4 จบหมด เราก็รอไป ปรากฏว่าเลิกจัดแล้ว”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่าปัญหาขาดการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีสาเหตุ มาจากระบบการจัดการของโรงเรียน

“การพัฒนาบุคลากรเท่าที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง เพราะเกี่ยวข้องกับระบบ การจัดการของโรงเรียน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ปัญหาขาดการดำเนินการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมที่จำเป็นตามธรรมชาติของครูประจำ การกลุ่มปรับปรุงได้แก่ กิจกรรมการนิเทศภายใน กิจกรรมการศึกษานอกสถานที่ กิจกรรมการ

ขยายผลอย่างเป็นระบบ กิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มเดิม ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอความเห็นเพิ่มเติมในปัญหานี้ว่า พบว่าผู้บริหารขาดความสนใจ และขาดการวางแผนเกี่ยวกับตัวครูในการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะไม่มีเวลาและหาเวลาพร้อมกันได้ยาก

“โรงเรียนเรามีเวลาจำกัด เมื่อกลับมาขยายผลได้น้อย เพราะขาดการจัดกิจกรรม ขยายผลอย่างเป็นเรื่องเป็นราว”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“โรงเรียนเรามีแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน แต่ยังคงดำเนินการไม่ทั่วถึง กิจกรรมการนิเทศภายในเป็นการสร้างขวัญกำลังใจด้านหนึ่งแก่ครู จึงควรทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ขาดกิจกรรมการอบรมภายในโรงเรียน เราไม่เคยเชิญวิทยากรมาจากที่อื่น แต่มีการประชุมภายในโรงเรียนอยู่บ้าง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ปัญหาการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมไม่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เป็นปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า การจัดกิจกรรมบางกิจกรรมเพราะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหา เช่น กิจกรรมการร้องเพลงกินเวลา หรือจัดกิจกรรมพาครูไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่อบรม เป็นกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมและทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

“เคยเจอปัญหาเชิญครูมานั่งอบรม ครูต่างคนต่างก็พูดเรื่องของตนเองไม่หยุด บางเรื่องฟังแล้วไม่เห็นได้ประโยชน์ เสียเวลา บางทีให้นั่งเขียนเวียนไปเวียนมา ววน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“จัดอบรมวิชาการ แต่ไปจัดตามปัญญาอ่อนคั้นรายการ ร้องเพลงบ้าง ยกแข้ง ยกขา ถามชื่อเพื่อน ผมว่ามันไม่เหมาะสม คนเราคุยกันถูกคอกก็ขึ้นชอบกันไปเอง ไม่จำเป็นต้องมานั่งจำชื่อเพื่อนให้ได้หมดทุกคน ผมว่ามันไม่เข้ากันเลย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิม เห็นว่าปัญหาการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมไม่เหมาะสมสร้างความ
ความสับสนแก่ครู ครูไม่ทราบว่าจะกิจกรรมที่จัดเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จัดอบรมอย่างไร

“บางครั้งจัดกิจกรรมแทรก แล้วให้นักลากลปฏิบัติโดยไม่บอกจุดมุ่งหมาย เราดู
แล้วก็ไม่เห็นจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาเท่าใดนัก เสียเวลามากกว่า”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ปัญหาขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม เป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่าง
ยิ่งตามทหระณะของครูประจำการกลุ่มปรับปรุง พบว่าการจัดอบรมที่ขาดการกระบวนการนิเทศติด
ตามผลการอบรมเป็นการอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่นำผลการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์
เนื่องจากขาดการกระตุ้น ผู้นิเทศก์มีพฤติกรรมการนิเทศที่ไม่เหมาะสม ครูประจำการบางท่านเห็น
ว่า กิจกรรมการนิเทศสร้างความเครียดแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน

“บางครั้ง ไม่เข้าใจการนิเทศของศึกษานิเทศก์ มานั่งดู ดู แล้วก็เขียนอะไรก็ไม่รู้
ไม่พูดอะไรเลยสักอย่าง ไม่เสนอแนะ ไม่บอกสิ่งที่จะต้องปรับปรุง เราก็ไม่รู้ตัวเอง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การติดตามบ่อย ๆ เกินไปก็ไม่ดี เพราะถ้าเขามาแล้วต้องมาปรับปรุงหลายอย่าง
เครียดด้วย ไปอบรมแล้วรับงานมา ก็ต้องมาทำจริง ๆ ถ้าแจ้งมาก่อนล่วงหน้าก็มี
โอกาสทำ ถ้าไม่แจ้งมาก่อนก็ไม่ได้ทำ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า การอบรมที่ขาดการนิเทศติดตามผลทำให้บุคลากรไม่นำ
การเรียนรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ บางครั้งผู้ติดตามผลมาติดตามในเรื่องที่ไม่ได้ให้การอบรม ทำ
ให้บุคลากรเกิดความสับสน ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการวางแผนการติดตามผลอย่างมีระบบ

“หลังอบรมสัมมนาใหม่ ๆ ถ้าเราไม่นำมาใช้ นาน ๆ เข้าก็ลืม เพราะไม่มีคนมา
ติดตาม ไม่มีใครมาว่าอะไรเรา”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ถ้าอบรมแล้วมาติดตาม ความรู้เราจะต่อเนื่องและเราก็ปฏิบัติได้ แต่ถ้าเขาไม่ตามได้ เราก็ช่วยอยู่อย่างนั้น”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมด้านการดำเนินการเพิ่มเติม 3 รายการ คือปัญหาการติดต่อประสานงานระหว่างคณะผู้จัดอบรมกับผู้เข้าอบรมขาดความชัดเจน พบว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งเอกสารแจ้งการประชุมขาดความชัดเจน ความล่าช้าของเอกสารที่จัดส่งไปถึงโรงเรียนแต่ละโรงเรียน ทำให้บุคลากรไม่ได้เตรียมพร้อมที่จะเข้ารับการอบรม

“เรื่องที่แจ้ง แจ้งอย่างกระชั้นชิด บางเรื่องอบรมเสร็จแล้ว เรื่องเพิ่งมาถึงก็มี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“บางที่แจ้งเช้า ป้ายต้องไปก็มี บางที่โทรศัพท์มาแจ้งล่วงหน้า 1 วัน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาการติดต่อประสานงานระหว่างคณะผู้จัดอบรมกับผู้เข้าอบรมขาดความชัดเจน พบว่า การชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่ชัดเจน การแจ้งเรื่องเกิดความล่าช้า

“บางครั้งอบรมวันนี้ ยังไม่ได้รับหนังสือเลย ถ้าหากโทรไปตามที่บ้านบ่อย บางครั้งเราไม่ทราบเลยว่าเราไปอบรมเรื่องอะไรมา ไปทราบเอาที่อบรม เกิดความล่าช้าที่จุดใดก็ไม่ทราบ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

นอกจากนี้ยังพบปัญหาขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายในโรงเรียน พบว่าเป็นปัญหาเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน พบว่าการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมีความบกพร่อง เช่น ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรให้ความร่วมมือและให้ความสนใจน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีคาบสอนมาก

“การขยายผลมีปัญหามาก โรงเรียนขาดความพร้อมในเรื่องอาคารสถานที่ ครูเองก็ไม่พร้อมขยายผลตอนเย็น หรือเสาร์อาทิตย์ก็ไม่สะดวก เราไม่อาจเบียดบังเวลาส่วนตัวของครูได้...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ฝ่ายบริหารไม่สนับสนุน ครูผู้สอนไม่ให้ความร่วมมือเพราะอาจมีภาระกิจส่วนตัว ทำให้การดำเนินการขยายผลไม่ประสบผลสำเร็จ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

2.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม พบปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ ในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีดังนี้

ปัญหาสถานที่จัดอบรมมีการคมนาคมไม่สะดวก พบว่า สถานที่อบรมอยู่ห่างไกลจากโรงเรียน เช่นการอบรมต่างจังหวัด หรือจัดอบรมต่างอำเภอ พบว่าครูมีปัญหาเรื่องการเดินทาง โดยเฉพาะครูที่ไม่มียานพาหนะเป็นของตนเอง

“การเดินทางนี้สำคัญ ถ้าเราไม่มียานพาหนะส่วนตัวนี้ลำบากมาก อย่งไปอบรมที่ลพบุรี วิทยาการปล่อย 5 โมงเย็น รดจากลพบุรีมาทำข้างก็จะหมด รดแน่นมาก พอถึงสิงห์ จะมาบ้านรถก็หมดอีก เราต้องตกรถ ต้องเหมารถ เวลาไปอบรมจึงต้องไปเป็นกลุ่ม ไปกับคนที่มียานพาหนะ ถ้าเขาไม่ไปเราก็ไม่รู้จะไปอย่างไร”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การเดินทาง ถ้าไกล เราจะให้คนอื่นไปแทนเพราะใกล้บ้านเขา เราไม่อยากไปเพราะไกล”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ไกลแบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ นี้ไม่ดีทำให้เราสองจิตสองใจว่าจะกลับดีหรือไม่”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า การจัดอบรมในสถานที่จัดอบรมมีการคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ครูเดินทางไม่สะดวก และการเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง ทำให้ครูขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม

“เศรษฐกิจของครูไม่ดี การเดินทางต้องใช้เงิน หากเราไม่มียานพาหนะนะ ก็ต้อง
เช่ารถไป มาทำเรื่องเมื่อกี้ยุ่งยาก”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงเห็นว่า ปัญหาสถานที่จัดอบรมมีขนาดไม่
เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและขาดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่ใช้ในการอบรมที่
กว้างขวางมากเกินไป ทำให้ดูมีบรรยากาศแฉ่งแฉ้าง สถานที่อบรมที่แคบเกินไปทำให้บุคลากรรู้สึก
อึดอัด พบว่า ครูประจำการต้องการเข้ารับการอบรมในสถานที่ภายนอกโรงเรียน เช่น โรงแรม
รีสอร์ท หรือหอประชุมที่มีความสะดวกสบาย

“ที่เคยไปอบรมเกี่ยวกับ การประเมินผลของมัธยม สถานที่ที่กว้างเกินไป ทำให้
ลักษณะการจัดแฉ่งแฉ้าง จำนวนคนน้อย ห้องกว้างมากเกินไป การจัดกิจกรรมมี
บรรยากาศที่เงียบเหงา”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“หอประชุม สปอ.มีขนาดเล็ก จัดคนเข้าไปมาก รู้สึกอึดอัดมาก หงุดหงิดร้อน ไม่มี
ที่อื่นให้นั่งเลย ต้องนั่งในห้องตลอด”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“หอประชุม สปอ.มีขนาดเล็ก ประกอบกับมีคนเข้าอบรมมาก รู้สึกอึดอัด
หงุดหงิด ร้อน ไม่มีที่อื่นนั่งเลย...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาเรื่องบรรยากาศรอบ ๆ สถานที่จัด
อบรมไม่เหมาะสมเป็นปัญหาต่อการจัดอบรมว่า การจัดอบรมในสถานที่ที่มีเสียงดังรบกวน
อากาศร้อน และขาดความร่มรื่น มีผลทำให้บุคลากรขาดสมาธิในการทำงาน พบว่าบรรยากาศที่
เอื้ออำนวยมีผลทำให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนามากขึ้น

“จัดในห้องประชุมที่ค่อนข้างร้อนอบอ้าว พัดลมก็เสีย ทำให้อารมณ์เสีย บางที
อยู่แค่ครึ่งวันก็กลับบ้านเลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ควรจัดในสถานที่ที่มีบรรยากาศดี ๆ อย่างเช่นโรงแรม รีสอร์ท แต่ต้องดูสภาพแวดล้อมข้าง ๆ โรงแรมด้วย ไม่ใช่มีเสียงเครื่องจักรทำงานตลอดเวลา ที่เคยเจอคราวไปอบรมที่...รู้สึกอยากให้เวลาหมดไว ๆ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“บรรยากาศที่จัดประชุมค่อนข้างร้อน ไม่มีแอร์ ไม่มีอารมณ์จะฟังวิทยากรบรรยาย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

2.5 ด้านอื่น ๆ พบว่า ปัญหาที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเห็นว่าทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ ในด้านกรอื่น ๆ มีดังนี้

ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนครู หมายถึงเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการนำรางวัลและกำลังใจ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนา

“งบประมาณนี้ไม่พอกับการที่เราจะไปอบรมอะไรแต่ละอย่าง ทางราชการนี้ไม่มีงบสนับสนุนเลย ต้องใช้งบของตนเองทุกอย่าง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจบ้างเหมือนกัน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ต่างมีอุปสรรคไปหมด”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ค่าใช้จ่ายสูง บางที่เราอยากไปอบรม แต่ก็สู้ค่าลงทะเบียนไม่ไหว”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการขาดงบประมาณว่าการเข้ารับการพัฒนาในหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครูจะไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ



“งบประมาณนี้สำคัญ และมีข้อจำกัดของกรมสามัญ ถ้ากรมสามัญจัดอบรมจะอนุญาตให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมในเวลาราชการได้ แต่ถ้าสมาคม เอกชน อุดมศึกษาจัดจะไม่ให้ไป และไม่ให้งบสนับสนุนเลย บางครั้งทำให้เราพลาดโอกาส เพราะผู้ค่าลงเบียดไม่ไหว”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ปัญหาเรื่องระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ครูประจำการกลุ่มปรับปรุง และกลุ่มเดิมเสนอรายละเอียดที่สอดคล้องกันว่า เวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเรื่องที่จัดอบรม โดยเฉพาะเรื่องใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญ วิทยากรควรใช้เวลาในการอบรมมากกว่าการอบรมในเรื่องที่วิทยากรเคยจัดอบรม หรือจัดอบรมเป็นประจำ อย่างเช่น การอบรมเรื่องแฟ้มสะสมงาน ใช้เวลาในการอบรมน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องใหม่และเป็นเรื่องสำคัญที่ครูควรทราบและเข้าใจ

“อบรมเรื่องการผลิตสื่อ ใช้เวลา 2 วันได้สื่อ 2 ชิ้นรู้สึกว่าเวลาที่อบรมน้อยไป ไม่คุ้มค่ากับการจัดอบรม อย่างน้อยควรจัดประมาณ 3-4 วัน เพื่อจะได้ผลิตสื่อได้มากขึ้นขึ้น”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ล่าสุดที่ไปอบรมมา เวลาน้อยเหลือเกิน ไม่เข้าใจเลย เรื่องแฟ้มสะสมงาน ไปนั่งฟังแค่ 2 ชั่วโมง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“บางที่อบรม 1 วัน อัดเนื้อหาเกินไป อบรมจบแล้วไม่เข้าใจ บางเรื่องควรอบรมนาน นานแต่ใช้เวลาในการอบรมน้อย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

“การอบรมเรื่อง port folio รีบมาก ใช้เวลาน้อย อบรมจริง ๆ 15 วัน รวบรัดเหลือ 3 วันเท่านั้น”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาเรื่องช่วงที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมว่า คณะวิทยากรจัดอบรมในวันและเวลาที่ไม่เหมาะสม เช่น จัดอบรมในช่วงเวลาใกล้สอบ ไม่จำเป็นการสอบกลางภาคหรือสอบปลายภาค ทำให้ครูพลาดโอกาสในการเข้ารับการอบรม

“บางทีไม่ได้ดูช่วงเวลาที่เหมาะสมเลย บางเรื่องจัดใกล้ปิดเทอม ที่ผ่านมาเป็นเรื่องแผนการสอน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“หากจัดอบรมในเวลาราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานเอกชนจัดต้องขออนุญาตท่านผู้บริหาร บางทีเราก็ไม่อยากไป เพราะไม่มีใครสอนแทน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“อบรมช่วงเดือนกุมภาพันธ์ อบรมหลายวัน ใกล้สอบ เราก็ไปไม่ได้...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการทั้งสองกลุ่มเสนอรายละเอียดของปัญหาโรงเรียนขาดความพร้อมในการจัดกิจกรรมว่า เป็นปัญหาเมื่อครูนำผลการอบรมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ พบว่า โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญและจำเป็น ทำให้ครูไม่สามารถนำสิ่งที่ได้รับรู้จากการอบรมมาใช้ การอบรมบางเรื่อง เช่น เรื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการอบรมที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจึงจะเกิดเป็นทักษะและความชำนาญ

“ไม่มีอุปกรณ์ทำจริงเมื่อกลับมาโรงเรียน ถ้าจะนำผลที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์จริง ต้องมีสื่ออุปกรณ์พร้อม ทำให้เป็นการอบรมที่เพิ่มพูนความรู้ให้กับครูมากกว่า แบบนี้มีผลเสีย เพราะไม่ได้ขยายผลกับนักเรียน ไม่นานก็ลืมต้องไปเข้ารับการอบรมใหม่”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ไม่มีอุปกรณ์ทำจริงเมื่อกลับมาถึงโรงเรียน จะให้เราจ่ายเองทุกเรื่องก็ไม่ไหวเหมือนกัน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เช่น การอบรมเรื่องคอมพิวเตอร์ ไปอบรมมา เราไม่รู้จะไปฝึกที่ไหน โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์น้อย ต้องใช้งานหนัก นาน ๆ เข้าก็ลืมความรู้ที่ไปอบรมหมด...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาการคัดเลือกครูไม่

เหมาะสมและการจำกัดจำนวนครูในการเข้าร่วมกิจกรรมว่า เป็นปัญหาสำหรับครูที่ต้องการและมีความพร้อมที่จะเข้ารับการอบรมแต่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ เนื่องจากการจำกัดจำนวนครู ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความจำกัดในเรื่องงบประมาณ สำหรับการส่งครูไปเข้ารับการอบรมเพียงลำพังมักทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขยายผล เพราะครูที่เข้ารับการอบรมขาดความมั่นใจว่าตนเองจะนำสิ่งที่ได้รับรู้มาขยายผลได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

“จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมก็มีส่วนสำคัญ ส่วนใหญ่ส่งไปอบรมครั้งละคนสองคน บางทีไปคนเดียวรับความรู้มาบอกเพื่อนได้ไม่เต็มที่ ขนาดไป 3-4 คนยังไม่สามารถมาแนะนำเราให้เข้าใจได้เลย อย่างที่ผ่านมา การอบรมเรื่อง port folio เอาเฉพาะหัวหน้าหมวดไปอบรม กลับมาขยายผลให้ เราก็ไม่ค่อยเข้าใจเท่าไร ขนาดเอาเฉพาะหัวหน้าไปเองยังไม่เข้าใจเลย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ปัญหาการคัดเลือกครูเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม เป็นปัญหาเนื่องจากระบบการคัดเลือกเป็นไปตามความพอใจของผู้คัดเลือก ครูบางท่านไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบสอนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรมแต่ถูกได้รับเลือกจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม และมักเป็นครูท่านเดิมทำให้ครูท่านอื่นที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดความน้อยใจ และมีปัญหาต่อเนื่องไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

“บุคลากรที่ไม่เข้ารับการอบรมเป็นคนเดิม ได้ไปบ่อย บางคนไม่เคยได้ไปอบรมเลย ผู้บริหารไม่อนุญาต”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“การคัดเลือกบางครั้งขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มที่ทำหน้าที่คัดเลือก เพราะเรื่องที่มาถึงทุกครั้งเชื่อว่าบุคลากรจะรับรู้หมดทุกคน การคัดเลือกก็คัดเลือกคนใกล้ตัวมากกว่าจะคัดเลือกคนให้ตรงกับเรื่องที่อบรม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาการคัดเลือกครูไม่เหมาะสม และการจำกัดจำนวนครูในการเข้าร่วมกิจกรรมว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมักเป็นบุคลากรท่านเดิม การจำกัดจำนวนครูอาจเป็นเพราะมีงบประมาณจำกัด

“คนที่มีอาชีพอบรม ก็ได้ไปอบรมเป็นประจำ คนไหนไม่เคยได้ไปก็ไม่ได้ไปเลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

“ใครสอนอนุบาลผ่านการอบรมมาแล้ว ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมเรื่องอนุบาลอีก และถ้าใครไปอบรมมาแล้ว ห้ามเปลี่ยนชั้นที่สอน 5 ปี...อาจจะมียุทธศาสตร์เรื่องงบประมาณก็ได้”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงเสนอปัญหาเรื่องการจัดเตรียมอุปกรณ์ สื่อ และเอกสารที่ใช้ประกอบการอบรมไม่เพียงพอว่า เป็นปัญหาที่ทำให้บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การนำวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือบกพร่องมาใช้ประกอบการอบรม หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

“เอกสารที่คณะวิทยากรนำมาแจกไม่ทั่วถึง บางคนได้ บางคนไม่ได้เพราะมีบางคนหยิบไปเมื่อ...จำเป็นเหมือนกันครับ เพราะถ้าฟังวิทยากรไม่รู้เรื่อง การอ่านเอกสารก็ช่วยได้”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“สื่อ อุปกรณ์ช่วยให้ครูเข้าใจมากขึ้นจากการฟังบรรยาย เพราะบางทีตามไม่ทันจริง ๆ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

3.ประเด็นที่ 3 ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

ความต้องการจากการประชุมกลุ่มมีทั้งสิ้น 26 และ 28 รายการตามลำดับ รายการดังกล่าวจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านเนื้อหาสาระ ด้านการดำเนินการ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และอื่น ๆ ความต้องการ 3 รายการแรกตามความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มเดิมคือ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการการนิเทศหลังการอบรมอย่างมีระบบ และต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ความต้องการ 3 รายการแรกตามความคิดเห็นของครูประจำการกลุ่มปรับปรุงคือ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม และต้องการการนิเทศหลังการอบรมอย่างมีระบบ และมีความต้องการในมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ด้านบุคคล ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงมีความต้องการในด้านบุคคล ดังนี้

ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม ครูประจำการต้องการวิทยากรที่มีความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรมทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ วิทยากรดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นวิทยากรที่มีชื่อเสียง แต่ควรเป็นวิทยากรที่เป็นนักปฏิบัติ ครูประจำการเห็นว่า วิทยากรที่เคยมีประสบการณ์ในเรื่องที่อบรมสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี

“วิทยากรควรใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ เหมือนกับเอาผู้ที่ทำมาพูดให้คนที่จะทำฟัง ไม่ใช่พูดในสิ่งที่ตนเองไม่เคยทำ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ไม่จำเป็นต้องมีชื่อเสียงแต่ต้องมีประสบการณ์”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม เพราะทำให้เชื่อมั่นใจว่า วิทยากรที่มาให้การอบรมนั้น “รู้จริงทำจริง”

“วิทยากรควรเป็นผู้มีความรู้เฉพาะสาขานั้นจริง ๆ มีความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่อบรมจริง ๆ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“วิทยากรไม่จำเป็นต้องเป็น ดร. เป็น คน. หรือผู้มีชื่อเสียง แต่น่าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่อบรม แต่ถ้ามีความรู้กันก็จะดี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

นอกจากนี้ยังต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด พบว่า ครูประจำการ กลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคในการถ่ายทอดที่สามารถดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรมให้ติดตามการอบรมอย่างต่อเนื่อง พบว่าวิทยากรที่มีเทคนิคการถ่ายทอดเฉพาะตัวจะได้รับความสนใจจากบุคลากรเป็นพิเศษ

“นอกจากมีความรู้เฉพาะเรื่องแล้ว ควรจะมีเทคนิควิธีที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เบื่อหน่าย สามารถพูดจากเรื่องง่ายไปเรื่องยาก และสามารถสร้างบรรยากาศการอบรมที่น่าประทับใจ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“อยากฟังวิทยากรที่มีเทคนิคการถ่ายทอดดี ๆ พูดเร้าใจน่าฟัง น่าติดตามและควรมีความชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้ และควรมีความเป็นเอกภาพในกรณีที่มาหลาย ๆ คน ไม่ใช่ต่างคนก็ต่างความคิด เพราะบุคลากรที่เข้ารับการอบรมอาจหลงทางได้”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“อยากได้วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีเทคนิคการถ่ายทอดการอบรมที่ดีด้วย ไม่จำเป็นต้องมีชื่อเสียง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายในด้านอาชีพ พบว่า ครูประจำการต้องการเข้ารับการอบรมกับบุคลากรที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูลความจริง และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์

“ควรเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมอบรมด้วย เพื่อเพิ่มความหลากหลายด้านความคิด ไม่ใช่เอาครูประถมด้วยกัน บางทีอาจเชิญครูมัธยมมาร่วมประชุมด้วย จะได้พบเพื่อนมากมายไม่ว่าจะเป็นบุคลากรจากหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“การเชิญบุคลากรหลากหลายอาชีพมาช่วยประชุม ช่วยทำให้บรรยากาศการประชุมตื่นเต้นเร้าใจมากขึ้น เพราะทำให้ได้รับทราบประสบการณ์ที่หลากหลาย”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“เช่นการอบรมเรื่องยาเสพติด ควรเชิญตำรวจมาร่วมอบรมสัมมนาด้วย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ผู้เข้าอบรมหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องเป็นครูด้วยกัน หลายอาชีพที่อาจเกี่ยวข้องกันมาพูดคุยกัน อย่างน้อยก็ทำให้ได้รู้จักเพื่อนใหม่ที่ไม่ใช่ผู้ร่วมงาน...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

3.2 ด้านเนื้อหาสาระ ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการในด้านเนื้อหาสาระคือ

ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ พบว่า ครูประจำการต้องการเข้ารับการอบรมในเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครู เช่น อบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน อบรมผลงานทางวิชาการ อบรมเรื่องการสอนแบบบูรณาการ และอบรมเรื่องการเรียนการสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า การจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ช่วยกระตุ้นให้ครูเข้ารับการอบรม เรื่องดังกล่าวได้แก่ เรื่องเทคนิคการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ

“ต้องการให้มีการอบรมเรื่องเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มากกว่าบรรยายวิชาการ ใช้เทคนิคที่หลากหลายทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการรู้การทำนวัตกรรมเฉพาะรายวิชา ไม่ใช่พูดรวม ๆ หรือบรรยายเนื้อหา”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“เรื่องที่น่ามาพูด น่าจะเป็นเรื่องที่ทันสมัยและน่าจะนำมาปฏิบัติได้จริง ตัวอย่างการอบรมเรื่อง การใช้ internet เป็นเรื่องใหม่จริง แต่โรงเรียนไม่มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ internet ทำให้เกิดความสูญเปล่า”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“อบรมเฉพาะรายวิชา และอยากให้พูดถึงวิธีสอนมากกว่าเนื้อหา คือวิธีสอนที่ทันสมัยหลากหลาย สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

3.3 ด้านการดำเนินการ พบว่า ครูประจำการมีความต้องการการดำเนินการที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรม ต้องการกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการจัดอบรม และเป็นความต้องการการประสานงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดอบรม

พบว่า ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูประจำการต้องการให้นักลากรที่เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติจริง เพราะเป็นการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

“ในเรื่องรูปแบบวิธีการ ต้องการให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ไม่ใช่รับรู้แต่ทฤษฎีเท่านั้น มิฉะนั้นกลับไปก็ไม่ได้อะไร อบรม 5 วันนั่งฟังตลอด 5 วันนี่สูญเปล่าแน่”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“การอบรมเรื่องการใช้สื่อ และผลิตสื่อ ควรให้ครูได้ปฏิบัติจริง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“อบรมในเรื่องที่ตรงกับความสนใจของครู และให้ครูได้ปฏิบัติจริง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมมีความต้องการการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพราะเป็นการอบรมที่ช่วยพัฒนาทั้งความรู้ และทักษะของครู

“อยากให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูได้ฝึกปฏิบัติงานจริง ๆ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้ทั้งความรู้และได้ทั้งเทคนิค”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูประจำการต้องการให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเหมือนการต่อยอดความรู้ ไม่ใช่การจัดอบรมในเนื้อหาเดิม ลักษณะการจัดอาจจัดเป็นประจำทุกครึ่งปี หรือทุกปี

“ต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ครูได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการการอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างที่สทท.จัด เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบและจัดทุกปี เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูทุก ๆ ปี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะการหมุนเวียนไปเข้ารับการอบรมที่อาจทิ้งระยะประมาณ 1-3 เดือน ครูประจำการต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นระบบ

“ควรเป็นการอบรมอย่างต่อเนื่องสลับเป็นชุด ผลัดกันไป ไม่ว่าจะเป็นการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรืออะไรก็แล้วแต่”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“อบรมเป็นช่วง ๆ เป็นคอร์สต่อเนื่องกัน โดยดูเนื้อหา เราไปอบรม 2 ภาคเรียน เราอบรม 3 วัน 2 คืนอบรมแล้วเรากลับไปดำเนินการ พอปิดเทอมเรากลับมาเข้ารับการอบรมใหม่...อาจเป็น 1 หรือ 2 หรือ 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นระบบ พบว่า ครูประจำการต้องการให้คณะวิทยากรดำเนินการนิเทศติดตามผลการอบรม โดยกำหนดระยะของการติดตามผล เรื่องที่จะติดตามผลแก่ครูผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้า เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนิเทศจะช่วยให้บุคลากรทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่าดำเนินไปถูกต้องมากน้อยเพียงไร มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

“การติดตามผลต้องต่อเนื่อง เพื่อดูว่าครูขยายผลไปถึงไหนแล้ว ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ไม่ใช่อบรมเสร็จก็จบกัน ถ้าเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน เราก็ต้องประเมินผลที่นักเรียน” (ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“...อบรมเป็นระยะ ๆ มีการนิเทศติดตามผลจากผู้จัดอบรม จะได้มาดูแนวทางว่า
ครูไปถูกทางหรือเปล่า”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย
เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง จำนวนที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มไม่ควรเกิน
5-7 คน พบว่า การจัดอบรมที่ผ่านมา มีวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว การแบ่งกลุ่มย่อย
ให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมโดยมีวิทยากรที่เลี้ยงคอบให้คำแนะนำเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่วิทยา
กรหลัก และสร้างความพึงพอใจในการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรม

“ต้องการให้จัดเป็นกลุ่มย่อย เพราะถ้าจัดเป็นกลุ่มใหญ่ เราจะเลี้ยงงาน ถ้าให้
ออกไปรายงานก็จะเกี่ยงกัน ถ้าให้ช่วยกันคิด ก็จะคิดกันเพียง 1-2 คน”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“...จัดเป็นกลุ่มย่อย มันจะได้ผล เขาพวกที่มีความต้องการเดียวกันมาเข้ารับการ
อบรมด้วยกัน การอบรมควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ ด้วย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ในเรื่องรูปแบบการสัมมนาหรือจัดอบรม ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการให้มีการจัดอบ
รมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้ครูทุกท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างทั่วถึง

“ควรแบ่งกลุ่มย่อยให้ระดมสมอง...หรือสัมมนาให้คนในกลุ่มได้พูดคุยแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ให้วิธีการแก่ครู แต่ให้ครูคิดกันเองว่าจะ
แก้ไขอย่างไร...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

“ต้องการให้จัดเป็นกลุ่มย่อย ถ้าเป็นกลุ่มใหญ่ งานน้อยเขาจะเลี้ยงงาน ครูบ้าน
นอกไม่ค่อยมีความกล้าเหมือนครูในเมือง ถ้าให้ออกไปรายงานก็จะเกี่ยงกัน
เลย...”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก : กลุ่มเดิม)

นอกจากนี้ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรม สัมมนาพร้อมกับพาไปศึกษานอกสถานที่ พบว่า ครูประจำการต้องการให้คณะวิทยากรพา บุคลากรที่เข้ารับการอบรมไปศึกษาดูงานประกอบการอบรม เพื่อให้บุคลากรได้สัมผัสและได้เรียนรู้ จากการสังเกต เพื่อนำมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนของตน

“ในการอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ควรให้เราได้ไปศึกษาดูงานประกอบการอบรมด้วย คือมี หลาย ๆ กิจกรรมไม่ใช่อบรมอย่างเดียว หรือปฏิบัติอย่างเดียว ต้องการให้คณะ วิทยากรพามาศึกษาไปศึกษานอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่อบรม”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการการอบรมที่พาครูไปศึกษานอกสถานที่ ไม่ใช่อยู่แต่ในห้องสี่เหลี่ยมเท่า นั้น จะได้เห็นปัญหาจริงๆ ไม่ใช่จินตนาการ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่าการศึกษาที่ศึกษานอกสถานที่ประกอบการอบรมช่วยให้ครู เห็นสภาพปัญหาที่เป็นจริง

“ในการอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ควรให้เราได้ไปศึกษาดูงานพร้อมกัน...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“อยากให้คณะผู้จัดอบรมพาไปศึกษานอกสถานที่ ไปดูแหล่งที่มาของปัญหา เช่นต้นน้ำ ไม่ใช่ฟังบรรยายอย่างเดียว ไม่เห็นภาพจริง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

สำหรับผู้เข้าอบรม ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงต้องการให้ครูทั้งหมดที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกันได้มีโอกาส เข้ารับการอบรมพร้อมกัน และต้องการให้ครูประจำการ ต้องการให้ครูทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพร้อมกัน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะโรงเรียนในกลุ่มเดียวกันมักมีปัญหาเกี่ยว กับการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดเดียวกัน พบว่า การเข้ารับ การอบรมพร้อมกันทั้งโรงเรียนทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะ

เรื่องที่บุคลากรทุกคนควรทราบ หากมีปัญหาเรื่องสถานที่ ควรจัดอบรมแบบแบ่งรอบ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพร้อมกันทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูง และมีปัญหาเรื่อง การขยายผลให้แก่เพื่อนร่วมงานน้อย

“อยากให้มีการอบรมพร้อมกันหมดทั้งโรงเรียน ไม่ต้องแยกหมวด โดยเฉพาะเรื่อง กลาง ๆ เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม การให้ครูไปรับฟังวิทยากรโดยตรงจะดีกว่าให้ครู ฟังการถ่ายทอด...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“จัดอบรมในกลุ่มโรงเรียน กลุ่มหนึ่งมี 7-8 โรงเรียนแล้วแต่ อบรมภายในกลุ่มเดียวกัน จะได้ติดตามช่วยเหลือกันได้”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการให้มีการพัฒนาครูพร้อมกันทั้งโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“จัดอบรมทั้งโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องที่ครูทั้งโรงเรียนควรได้รับรู้พร้อมกัน ไม่ใช่ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง การปฏิบัติงานจะรวดเร็วขึ้น”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ต้องการการจัดอบรมเป็นกลุ่มโรงเรียน...จะได้ไม่มีปัญหาเรื่องการ ประสานงาน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการการจัดอบรมแบบมีตัวอย่าง หรือกรณีตัวอย่างให้ ศึกษา พบว่า ครูประจำการต้องการให้คณะผู้จัดอบรมมีกรณีตัวอย่างมาเล่าประสบการณ์การ ปฏิบัติงานให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับรู้ รูปแบบดังกล่าวจะช่วยเพิ่มสิทธิ์ให้แก่การอบรม ให้มีความคึกคักเพิ่มมากขึ้น

“ต้องการให้เอาตัวอย่างที่ดีมาให้ดู อาจเป็นเรื่องราว กรณีตัวอย่าง สถานการณ์ เอาประสบการณ์จริงมาเล่าให้ฟัง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“...อบรมแบบมีตัวอย่างของจริงให้ดู เพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากตัวอย่างที่ถูกต้อง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมเห็นว่า การจัดอบรมแบบมีตัวอย่าง หรือกรณีตัวอย่างให้ศึกษา จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้เร็วขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้ครูรู้สึกอยากร่วมกิจกรรมการอบรม

“ควรมีตัวอย่างเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา เป็นตัวอย่างที่ถูกต้อง เช่นการผลิตสื่อ วิทยากรนำสื่อมาโชว์ก่อนเริ่มสอนวิธีการทำ ทำให้เราตื่นเต้นอยากทำผลงาน”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงมีความต้องการด้านการจัดกิจกรรม 2 รายการ คือต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเรื่อง และวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับเวลา และต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเพลิดเพลินแต่มีสาระเพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียด พบว่า ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหา โดยกล่าวสรุปท้ายกิจกรรมแต่ละกิจกรรมว่า จัดเพื่อวัตถุประสงค์ใด วิทยากรอาจมอบหมายให้บุคลากรสรุปบทเรียนในแต่ละกิจกรรมก่อนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากร จากนั้นจึงให้วิทยากรสรุปปิดท้ายเพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเข้าใจตรงกัน

“ควรจัดกิจกรรมบันเทิง แต่แฝงด้วยสาระที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จัดการอบรม เพราะเครียดมากก็ไม่ไหว...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร บางทีน่าจะใช้เวลานาน ต้องอบรมแบบเข้ม บางเรื่องเป็นเรื่องที่คุ้นเคยอยู่ที่ระยะเวลาให้สั้นขึ้น แต่ต้องแจ้งให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทราบล่วงหน้า”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“กิจกรรมบางกิจกรรมควรแยกว่า กิจกรรมนี้ควรทำกับเด็ก กิจกรรมนี้ควรทำกับครู ผมเคยไปอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อม จุดประสงค์ต้องการปลูกจิตสำนึก แต่ใช้กิจกรรมเดินแร้งเดินกามันก็ไม่ดี น่าจะให้ครูเล่านิทาน หรือเล่าประสบการณ์ชีวิต เรื่องสิ่งแวดล้อมจะดีกว่า”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

“การอบรมมีเวลาน้อยเกินไป เช่น หลักสูตรเร่งรัด พุดง่าย ๆ เขาอบรมกัน 5 วัน
เราอบรม 1 วัน จบ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ควรมีกิจกรรมแทรกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด แต่ต้องเป็นกิจกรรมที่มี
สาระสอดคล้องกับเนื้อหาที่อบรม”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

และต้องการให้มีการจัดค่ายอบรมพัฒนานุคลากร พบว่า ครูประจำการกลุ่มปรับปรุง
ต้องการให้มีการจัดอบรมแบบเป็นคอร์ส มีลักษณะคล้ายการจัดค่ายลูกเสือ เป็นรูปแบบการ
พัฒนาโดยอาศัยหลักการ “ร่วมกันคิดร่วมกันอยู่” ช่วงที่เหมาะสมสำหรับจัดค่ายคือ ช่วงต้นของ
การปิดเทอม ระยะเวลาที่เข้าค่ายประมาณ 3-5 วันและควรจัดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

“การจัดอบรมเป็นค่าย เป็นไปตามหลักการ ร่วมกิน ร่วมอยู่ และควรจัดทุกปี
อย่างต่อเนื่อง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการให้จัดอบรมแบบเข้าค่าย โดยจัดก่อนโรงเรียนเปิดของปีการศึกษาใหม่”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการให้มีการจัดค่ายอบรมพัฒนานุคลากร เพราะเห็นว่า
การจัดค่ายทำให้ครูรู้จักกันเร็วขึ้น และมีโอกาสได้ทำงานเป็นทีม

“จัดกิจกรรมค่ายเพื่อให้ครูได้คิดร่วมกัน อยู่ร่วมกัน มีเวลาทำให้เขา relax ตรง
นั้นอาจจะได้อะไรมากกว่าการนั่งอยู่ในห้องอย่างเดียว ผู้เข้าอบรมน่าจะ
ร่วมกิจกรรมด้วยกันตลอดเวลา”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

นอกจากนี้ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้การอบรมแต่ละครั้งควรมีกิจกรรม
กรรมผลิตครูแม่แบบในการอบรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูสนใจ ให้ความร่วมมือ และ
สามารถยึดครูท่านนี้เป็นตัวอย่างในเรื่องที่อบรม

“อยากให้มีกิจกรรมผลิตครูแม่แบบในการอบรมแต่ละครั้ง เพื่อเป็นตัวอย่างคอยให้คำแนะนำแก่ครูท่านอื่น ๆ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

และควรจัดอบรมแบบแบ่งฐาน และให้บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนจนครบทุกฐานช่วยให้บุคลากรทุกคนได้รับความรู้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิด

“เป็นการให้ความรู้โดยใช้เทคนิคการเข้าฐาน โดยการแบ่งครูออกเป็นกลุ่ม ๆ กลุ่มละเท่า ๆ กัน เพื่อเข้ารับการอบรมตามฐานต่าง ๆ ทุกคนจะต้องเข้าทุกฐาน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

ความต้องการรูปแบบการพัฒนาแบบอื่นนอกเหนือจากการจัดอบรม พบว่าครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการกิจกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ ลักษณะของการนิเทศ ครูประจำการต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และต้องการคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหาร

“...ควรจัดให้มีการนิเทศภายใน การนิเทศต้องนิเทศทุกฝ่าย ไม่ใช่เฉพาะงานด้านวิชาการ ต้องการให้ฝ่ายบริหารได้พบปะพูดคุยกับครูอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“กิจกรรมการนิเทศที่จัดเป็นการนิเทศรวมมากกว่านิเทศเป็นรายหมวด เนื่องจากต่างคนก็ต่างมีภาระกิจมาก จึงไม่มีเวลายานั่งประชุมนิเทศย่อย ๆ”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการกิจกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการนิเทศควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง นอกจากนี้ยังต้องการให้โรงเรียนวางแผนการประชุมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

“...เมื่อมาถึงโรงเรียน น่าจะมีการนิเทศภายใน แล้วดูผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“...ควรมีการนิเทศภายใน โดยไม่ใช่นิเทศแต่งงานวิชาการ ฝ่ายบริหารต้องได้พบครูทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด เพื่อให้มีความเข้าใจอันดี งานทุกฝ่ายจะดำเนินไปด้วยดี”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูโดยพาไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาคือ ความจำเป็นที่โรงเรียนต้องการพัฒนาครู อาจารย์แต่ละท่านในเรื่องนั้น ๆ โดยจัดทำเป็นโครงการศึกษาดูงานในโรงเรียนทั่วไปที่ดีและมีชื่อเสียง

“ต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมพาครูไปศึกษาดูงานตามโรงเรียนต่าง ๆ ที่เป็นศูนย์ดีเด่นในเรื่องต่างๆ โดยอาจจะสลับเปลี่ยนกันไปเป็นชุด ๆ แต่ควรได้ไปทุกคน ทำให้เรา得以ไปเห็นส่วนที่ดีที่สามารถนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของเรา”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการให้ครูได้ไปศึกษาดูงานพร้อมกันทั้งโรงเรียน เท่าที่ผ่านมาโรงเรียนของเราไม่เคยได้ไปศึกษาดูงานพร้อมกันเลย เราเข้าใจว่าอาจจะมีปัญหาเรื่องงบประมาณ”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

ครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูโดยพาไปศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานช่วยให้ครูได้เรียนรู้ตัวอย่างที่ดี สถานที่ที่ควรศึกษาดูงาน อาจเป็นหน่วยงานหรือโรงเรียน ที่ประสบผลสำเร็จเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

“การพัฒนาครู ควรพาไปดูงานนอกสถานที่ตามโรงเรียนที่เป็นศูนย์วิชา...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการด้านอื่น ๆ

ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้มีการประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ ครูประจำการต้องการให้มีการติดต่อประสานงานระหว่างผู้จัด คณะวิทยากร และบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู

“การสร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่ายจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลเหล่านั้นมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“การประสานงานเป็นเรื่องสำคัญ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือระบบการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานที่ดี เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

3.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงมีความต้องการในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม 2 รายการ คือ

ต้องการเข้ารับการอบรมในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก และไม่ควรจัดในโรงเรียนในกรณีที่ต้องจัดที่ต่างจังหวัด ควรจัดหาที่พักที่ปลอดภัยให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม และ ต้องการเข้ารับการอบรมในสถานที่ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและจำนวนบุคลากร และไม่จำเป็นต้องจัดอบรมในโรงแรมที่มีความสะดวกสบายมากเกินไป การจัดอบรมในสถานที่ที่สอดคล้องเกี่ยวข้องกับเนื้อหาทำให้ครูได้เรียนรู้วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสภาพต่าง ๆ ของปัญหาหรือเรื่องที่ปฏิบัติประกอบการอบรม

“สถานที่ต้องสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ไม่ใช่คนเต็มห้อง คนนั่งหลัง ๆ จะมองไม่เห็น”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“อาจจะจัดในโรงเรียนที่เดินทางสะดวกสบาย เดินทางไม่ลำบาก”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“สถานที่ควรเปลี่ยนแปลงบ้าง ไม่ซ้ำที่เก่า และควรเป็นสถานที่ที่ครูเดินทางได้สะดวก”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“สถานที่น่าจะจัดให้สอดคล้องกับเนื้อหา ไม่น่าจัดในโรงเรียน น่าจะเป็นรีสอร์ท ถ้าเป็นการอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อม”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

3.5 ด้านอื่น ๆ พบว่า ครูประจำการกลุ่มเดิมและกลุ่มปรับปรุงต้องการในด้านการอื่น ๆ ดังนี้ ต้องการขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นงบประมาณ เช่น ต้องการคำติชม การส่งเสริมสนับสนุน และการช่วยเหลือให้คำแนะนำ จากผู้บริหาร และต้องการได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู

“การใช้ขวัญกำลังใจ ทำได้ง่าย ๆ เช่น ประกาศกิตติคุณ อย่างน้อย ๆ ก็เพื่อเป็นกำลังใจให้ครู หลังจากที่ครูได้ใช้ความพยายามอย่างนี้แล้ว ควรได้รับคำยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูอยากทำผลงานชิ้นใหม่ต่อไป”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง : กลุ่มปรับปรุง)

“...ให้ขวัญกำลังใจ ควรมีการประกาศกิตติคุณอย่างน้อย ๆ ก็เป็นกำลังใจให้ครู หลังจากที่ครูเหน็ดเหนื่อยมาอย่างนี้แล้ว ควรได้รับคำยกย่องชมเชยเป็นที่ยอมรับ ทำให้ครูอยากทำงานชิ้นต่อไป”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ต้องการเอกสารประกอบการประชุมอย่างถูกต้อง และครบถ้วน พบว่า ครูประจำการต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดเอกสาร และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับผู้เข้ารับการอบรมอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทั่วถึง

“...ควรมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์แจกประกอบการอบรม...”

(ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการให้มีการแจกเอกสารที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์จริง ๆ ควรมีการรวมเล่ม ไม่ใช่แจกทีละแผ่น 2 แผ่น ควรแจกเป็นเรื่องเป็นราว”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องมีเอกสารประกอบการประชุมอย่างเพียงพอ ครบถ้วน เพราะอาจนำไปขยายผลได้ดี”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

ต้องการให้คณะผู้จัดอบรม จัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา พบว่า ครูประจำการต้องการให้มีการจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรเรื่อง หัวข้อที่ใช้ในการจัดอบรม สถานที่ วันและเวลาที่เหมาะสม ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม การจัดอบรมตามความต้องการของบุคลากรทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม และทำให้บุคลากรเห็นว่าคณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมากกว่าจัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น

“ต้องการให้ครูได้มีโอกาสเสนอแนะ หัวข้อและความต้องการในด้านอื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมพึงพอใจในระดับของเขาเอง”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องสำรวจความต้องการก่อนจึงจะดี เพราะการจัดอบรมที่ผ่านมาไม่ค่อยสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเลย”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ต้องการให้มีการประชุมภายในโรงเรียน โดยให้ครูได้มีโอกาสเสนอแนะ หัวข้อความต้องการในการจัดการประชุมที่สามารถทำได้ ในระดับของเขาเอง”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ต้องการให้มีการจัดอบรมในช่วงที่เหมาะสม พบว่า การจัดอบรมในวันและเวลาที่เหมาะสมคือ จัดอบรมในวันเสาร์หรืออาทิตย์ หรือจัดอบรมในระยะปิดเทอม ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุด คือช่วงระยะเวลาใกล้เปิดเทอม เพราะทำให้บุคลากรนำเรื่องที่ได้รับการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

“น่าจะเป็นก่อนเปิดเทอมปลายภาคมากกว่า เพราะจัดตอนเปิดเทอมครูกระจาย
กันไป เด็กสอบเสร็จก็จัดได้เลย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

“ระยะเวลาช่วงไหนดี น่าจะเป็นเปิดเทอม ถ้าเป็นเวลาราชการ ครูต้องทิ้งเด็ก...ถ้า
จะอบรมการเรียนการสอนน่าจะจัดช่วงใกล้เปิดเทอม ถ้าได้เทคนิคอะไรใหม่ ๆ
จะได้นำมาสอนได้เลย”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก : กลุ่มเดิม)

นอกจากความต้องการดังที่กล่าวมาครูประจำการกลุ่มเดิมต้องการให้ผู้บริหาร
สนับสนุนในการจัดกิจกรรมขยายผลอย่างเป็นระบบ เพราะการขยายผลเป็นกิจกรรมที่มีความจำ
เป็น การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

“...เมื่อครูกลับมาจากการอบรม สัมมนาควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้
บริหารในการจัดกิจกรรมขยายผลอย่างเป็นระบบ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง : กลุ่มเดิม)

ในขณะที่ครูประจำการกลุ่มปรับปรุงต้องการให้มีการจัดนิทรรศการในเรื่องที่อบรม
ครูสามารถเรียนรู้จากสาระที่ปรากฏในการจัดนิทรรศการ ผู้จัดและสามารถใช้ประโยชน์จากการจัด
นิทรรศการเป็นกิจกรรมสอดแทรก

“จัดนิทรรศการประกอบการอบรม ให้ครูได้อ่านขณะเบรครับประทานอาหารว่าง
และอาจมีกิจกรรมทายปัญหาจากการจัดนิทรรศการเพื่อดึงดูดความสนใจ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

และต้องการให้มีการรณรงค์ในเรื่องที่จัดอบรม การรณรงค์เป็นการขยายผลทางหนึ่ง
ซึ่งทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอก

“...มีการรณรงค์ ถ้าเป็นเรื่องสิ่งแวดล้อม ควรโปรโมทเรื่องสิ่งแวดล้อมควบคู่ไป
ด้วย เพื่อให้นักเรียน และคนในชุมชนรับทราบ”

(ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเทคนิค ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

ประเด็นคำถามที่ 1 รายการปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด 7 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมติแบบเดิมเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 3 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง อันดับที่ 4 ได้แก่ ครูขาดการเตรียมการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร อันดับที่ 6 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการใช้สื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 7 ได้แก่ ครูขาดเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจการเรียน ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน ครูมีหน้าที่พิเศษในโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบมาก รายการปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด 7 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง อันดับที่ 3 ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม อันดับที่ 4 ได้แก่ ครูขาดการเตรียมการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่ ครูขาดเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจการเรียน อันดับที่ 6 ได้แก่ ครูสอนไม่ทันตามหลักสูตรเพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน อันดับที่ 7 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร

ประเด็นคำถามที่ 2 ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมติแบบเดิมเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ อันดับที่ 3 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร อันดับ

ที่ 4 ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม อันดับที่ 5 ได้แก่ ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหา อันดับที่ 6 ได้แก่ อุปกรณ์วัสดุส่วนตัวของครูและรูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ อันดับที่ 7 ได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม วิธีคัดเลือกครูเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม คณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น และเรื่องการจัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจน ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ อันดับที่ 3 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร อันดับที่ 4 ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร อันดับที่ 5 ได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม อันดับที่ 6 ได้แก่ รูปแบบการจัดอบรมไม่ได้รับความสนใจ อันดับที่ 7 ได้แก่ อุปกรณ์วัสดุส่วนตัวของครู

ประเด็นคำถามที่ 3 ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมมีดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม อันดับที่ 3 ได้แก่ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ อันดับที่ 4 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง อันดับที่ 6 ได้แก่ ต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง และต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรมสัมมนาพร้อมกับการพานักวิชาการไปศึกษานอกสถานที่ อันดับที่ 7 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเรื่องและวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับเวลา ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม อันดับที่ 3 ได้แก่ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ อันดับที่ 4 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่

ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคคลในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา อันดับที่ 6 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง อันดับที่ 7 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดค่ายอบรมพัฒนาบุคลากร และต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรมสัมมนาพร้อมกับการพาบุคลากรไปศึกษานอกสถานที่

2.2 ผลการวิเคราะห์ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 2 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

ประเด็นคำถามที่ 1 รายการปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด 7 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติชนัยแบบเดิมเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 3 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง อันดับที่ 4 ได้แก่ ครูขาดการเตรียมการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการใช้สื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 6 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร อันดับที่ 7 ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน รายการปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด 7 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติชนัยแบบปรับปรุงเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง อันดับที่ 3 ได้แก่ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันดับที่ 4 ได้แก่ ครูขาดเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมและสนใจการเรียน อันดับที่ 5 ได้แก่ ครูสอนไม่ทันตามหลักสูตรเพราะเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน และครูขาดการเตรียมการสอน อันดับที่ 6 ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการเขียนแผนการสอน และ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร อันดับที่ 7 ได้แก่ ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการ

เรียนอย่างมีคุณภาพ ครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และครูมีหน้าที่พิเศษในโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบมาก

ประเด็นคำถามที่ 2 ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร อันดับที่ 2 ได้แก่ ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ อันดับที่ 3 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร อันดับที่ 4 ได้แก่ อุปนิสัยส่วนตัวของครู อันดับที่ 5 ได้แก่ รูปแบบการจัดอบรมไม่เร้าความสนใจ และระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหาอันดับที่ 6 ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม และวิธีคัดเลือกครูเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม อันดับที่ 7 ได้แก่ เรื่องที่จัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจน ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงเรียงตามอันดับมีดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และเรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คณะผู้จัดอบรมเคยจัดแล้ว ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ อันดับที่ 3 ได้แก่ ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร อันดับที่ 4 ได้แก่ รูปแบบการจัดอบรมไม่เร้าความสนใจ และคณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น อันดับที่ 5 ได้แก่ อุปนิสัยส่วนตัวของครู อันดับที่ 6 ได้แก่ เรื่องที่จัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจน อันดับที่ 7 ได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม

ประเด็นคำถามที่ 3 ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมมีดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 ได้แก่ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ อันดับที่ 3 ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม อันดับที่ 4 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคคลในการจัดกิจกรรมและ

เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา อันดับที่ 5 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง อันดับที่ 6 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 7 ได้แก่ ต้องการการอบรมอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากที่สุด 7 อันดับแรกจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 2 ได้แก่ ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม อันดับที่ 3 ได้แก่ ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ อันดับที่ 4 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 5 ได้แก่ ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนาเพื่อสำรวจความต้องการของบุคคลในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา และต้องการให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง อันดับที่ 6 ได้แก่ ต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรมสัมมนาพร้อมกับการพาบุคลากรไปศึกษานอกสถานที่ อันดับที่ 7 ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดค่ายอบรมพัฒนาบุคลากร

2.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของ ผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 จำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม ตามการนำเสนอข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 และ 5 ตามลำดับ สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นรายกลุ่ม กล่าวคือจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม 10 กลุ่มและกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง 10 กลุ่ม และจำแนกตามประเด็นคำถาม 3 คำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ 1 ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ในกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมมากกว่ากลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ลักษณะการเปลี่ยนแปลง แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับรายการปัญหาด้านการจัดการจัดการเรียนการสอนที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรกจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่	กลุ่มเดิม				กลุ่มปรับปรุง			
	จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง				จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง			
	การจัดการความ		การเลือกโดยการ		การจัดการความ		การเลือกโดยการ	
	สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย	
	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ตัด	เพิ่ม	ลด	เพิ่มเข้า	ตัดออก
	ความ	ความ	เข้า	ออก	ความ	ความ		
	สำคัญ	สำคัญ			สำคัญ	สำคัญ		
1	2	-	1	-	1	1	-	-
2	1	-	-	-	-	-	-	-
3	2	-	-	-	1	2	-	-
4	1	1	-	-	-	-	-	-
5	3	-	1	-	-	-	1	1
6	1	1	-	-	-	-	2	-
7	1	1	-	-	-	-	-	-
8	1	2	1	1	-	1	-	1
9	1	1	-	-	-	-	-	-
10	1	1	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า ในประเด็นปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนาเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น ผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงค่อนข้างคงที่ และมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย รวมรายการที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 11 รายการจาก 52 รายการ คิดเป็นร้อยละ 21.15 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 29 รายการจาก 56 รายการ คิดเป็นร้อยละ 51.79 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญ

ประเด็นคำถามที่ 2 ปัญหาที่ครูประจำการเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ในกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมมากกว่ากลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ลักษณะการเปลี่ยนแปลง แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับรายการด้านอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากที่สุด 5 อันดับแรกจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่	กลุ่มเดิม				กลุ่มปรับปรุง			
	จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง				จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง			
	การจัดความสำคัญใหม่โดย		การเลือกโดยการ		การจัดความสำคัญใหม่โดย		การเลือกโดยการ	
	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ตัด	เพิ่ม	ลด	เพิ่มเข้า	ตัดออก
	ความสำคัญ	ความสำคัญ	เข้า	ออก	ความสำคัญ	ความสำคัญ		
1	3	1	-	-	2	-	2	1
2	2	2	-	-	-	-	1	1
3	1	1	-	-	2	1	-	-
4	1	1	-	-	-	-	-	-
5	-	3	-	1	1	1	-	-
6	1	1	-	-	-	-	1	-
7	1	1	-	2	2	2	1	1
8	-	3	-	1	1	1	-	-
9	-	-	1	-	1	1	-	1
10	-	2	-	1	1	1	-	-

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า ผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 26 ราย

การจาก 55 รายการ คิดเป็นร้อยละ 47.27 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 30 รายการจาก 52 รายการ คิดเป็นร้อยละ 57.69 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญเช่นเดียวกัน

ประเด็นคำถามที่ 3 ความต้องการของครูประจำการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ในกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมมากกว่ากลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง ลักษณะการเปลี่ยนแปลง แสดงในตารางที่ 10



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับรายการด้าน
ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนามนุษยศาสตร์มากที่สุด 5 อันดับแรกจำแนกตาม
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่	กลุ่มเดิม				กลุ่มปรับปรุง			
	จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง				จำนวนรายการที่มีการเปลี่ยนแปลง			
	การจัดความ		การเลือกโดยการ		การจัดความ		การเลือกโดยการ	
	สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย		สำคัญใหม่โดย	
เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ตัด	เพิ่ม	ลด	เพิ่มเข้า	ตัดออก	
ความ	ความ	เข้า	ออก	ความ	ความ			
สำคัญ	สำคัญ			สำคัญ	สำคัญ			
1	3	1	-	-	-	-	-	-
2	2	2	-	-	1	1	-	-
3	2	1	-	1	1	1	-	-
4	-	3	-	1	1	1	-	-
5	-	2	-	2	-	-	-	-
6	-	-	-	-	2	-	1	-
7	1	1	-	1	-	-	-	-
8	2	-	1	-	1	1	-	-
9	4	-	1	-	1	-	1	-
10	3	-	-	1	1	1	-	-

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า ผลการเลือกและการจัดอันดับรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงค่อนข้างคงที่ และมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย รวมรายการที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 15 รายการจาก 52 รายการ คิดเป็นร้อยละ 28.85 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญ เมื่อพิจารณาลักษณะการเปลี่ยนแปลงของผลการเลือกและการจัดอันดับจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น 35 รายการจาก 56 รายการ คิดเป็นร้อยละ 62.50 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงการจัดอันดับความสำคัญเช่นเดียวกัน

สรุปผลการวิเคราะห์การผลการวิเคราะห์ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของ ผลการเลือก และจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการในรอบที่ 1 และ 2 จำแนกตาม ประเด็นคำถาม 3 คำถามจากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง ผลการ วิเคราะห์ พบว่า ผลการเลือกและการจัดอันดับความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการ ที่ได้จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีความคงที่มากกว่าผลการเลือกและการจัดอันดับ ความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการที่ได้จากการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม โดยเฉพาะประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่ควรควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ เรียนการสอน และประเด็นความต้องการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การ ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหา และความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ผลการพิจารณาความสอดคล้องจากการจัดอันดับปัญหาและความต้องการที่มีความ สำคัญมากที่สุด 7 อันดับแรก พบว่าผลการจัดอันดับรายการปัญหาและความต้องการจากการ ประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุงมีความสอดคล้องกัน 11 รายการจาก 18 รายการคิดเป็นร้อยละ 61.11 ในขณะที่ผลการเลือกและการจัดอันดับปัญหาและความต้องการจากการประชุมกลุ่ม สมมุติฐานแบบเดิมมีความสอดคล้องกัน 7 รายการจาก 19 รายการคิดเป็นร้อยละ 36.84 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 11 และ 12

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรจากการประชุมกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงจากผลการจัดอันดับ

ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
รายการที่สอดคล้อง	
1. วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม	1. ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม
2. เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเป็นเรื่องที่คณะผู้จัดอบรมเคยจัดแล้ว	2. ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
3. รูปแบบการจัดอบรมไม่สร้างความสนใจ	3. ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ
	4. ต้องการให้มีการจัดอบรม หรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง
	5. ต้องการให้คณะวิทยากรจัดอบรมสัมมนา พร้อมกับพานักลกรไปศึกษานอกสถานที่
	6. ต้องการให้มีการจัดค่ายอบรมพัฒนาบุคลากร
4. ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม รายการที่ไม่สอดคล้อง	7. ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ
5. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร	8. ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนา เพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา
6. ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร	
7. ขุนิสัยส่วนตัวของครู	
8. คณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น	
9. เรื่องที่จัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจน	
10. วิทยากรขาดความชำนาญในการถ่ายทอด	

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัญหาและความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมจากผลการจัดอันดับ

ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
รายการที่สอดคล้อง	
<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม 2. ขาดการนิเทศติดตามผลจากคณะผู้จัดอบรม 3. รูปแบบการจัดอบรมไม่เฝ้าความสนใจ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม 2. ต้องการการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ 3. ต้องการการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ 4. ต้องการให้มีการจัดอบรม หรือสัมมนาแบบแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง
รายการที่ไม่สอดคล้อง	
<ol style="list-style-type: none"> 4. ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและสนับสนุนบุคลากร 5. อุปนิสัยส่วนตัวของครู 6. เรื่องที่จัดอบรมขาดขอบเขตและความชัดเจน 7. วิธีการคัดเลือกครูเข้าร่วมกิจกรรมไม่เหมาะสม 8. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร 9. ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหา 10. ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ 11. ครูขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากติดภาระกิจ 12. คณะผู้จัดอบรมไม่ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาครูแต่จัดเพราะวัตถุประสงค์อื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 5. ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดสัมมนา เพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมและเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา 6. ต้องการให้คณะผู้จัดอบรมจัดอบรมเรื่องใหม่ ๆ ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 7. ต้องการการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศระหว่างการประชุมกลุ่มและความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุง

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงจากการสังเกตประกอบการสัมภาษณ์

จากการสังเกตบรรยากาศของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม เมื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในขั้นตอนอภิปรายประเด็นที่กลุ่มเครือข่ายกระจ่ายชุด และขั้นตอนการแสดงความคิดเห็นต่อผลการเลือกและการจัดอันดับรอบที่ 1 พบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มไม่ได้แสดงความคิดเห็นครบทุกคน และมีบางท่านที่แสดงความคิดเห็นในเชิงครอบงำความคิดของผู้อื่น ดังการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มในการประชุมกลุ่ม

“ผมว่า งบประมาณนี้แหละสำคัญที่สุด อย่างอื่นไม่ต้องพูดถึง คุณว่าจริงไหม ถ้าไม่มีเงินก็ทำอะไรไม่ได้...ปัญหาอย่างอื่นก็ตามมา”

(ครูโรงเรียนประถมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

“ผมว่า อันดับ 1 น่าจะเป็นผู้บริหาร ถ้าเปิดไฟเขียวก็ไม่มีปัญหา ปัญหาอื่น ๆ มันเล็กน้อยไม่น่าเลือกเป็นอันดับ 1...”

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มเดิม)

บรรยากาศของการอภิปรายในช่วงอภิปรายเพื่อขยายความรายการแต่ละรายการค่อนข้างราบรื่นมากกว่าการอภิปรายแสดงความคิดเห็นต่อผลการเลือกและการจัดอันดับรอบที่ 1 สังเกตได้จากจำนวนผู้อภิปรายที่มีมากกว่า ลักษณะสีหน้า ของผู้อภิปรายยิ้มแย้มแจ่มใสมากกว่า และมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดมากกว่าเล็กน้อย พบว่า ผู้อภิปรายปัญหาหรือความต้องการเป็นท่านแรกและมักเป็นท่านเดียวคือ ผู้ที่เสนอรายการนั้น พบว่าผู้อภิปรายใช้เวลาในการอภิปรายในขั้นตอนขยายความมากกว่าเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เล็กน้อยและใช้เวลาในการอภิปรายในขั้นตอนการแสดงความคิดเห็นต่อผลการเลือกและการจัดอันดับรอบที่ 1 น้อยกว่าเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด พบว่ามีผู้เข้าประชุมแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนนี้ค่อนข้างน้อย คือประมาณ 2-3 คนเท่านั้น

จากการสังเกตบรรยากาศของการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุง เมื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มเริ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการบนกระดาน พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มมีพฤติกรรมแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ สังเกตได้จากผู้วิจัยไม่ต้องอ่านรายการปัญหาและความต้องการบางรายการบนกระดาน เพราะผู้เข้าประชุมกลุ่มได้นำรายการดังกล่าวมาอภิปรายต่อเนื่องกัน เมื่อผู้วิจัยซักถามผู้เข้าประชุมกลุ่มแต่ละท่านถึง

รายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ พบว่าผู้เข้าร่วมกลุ่มให้รายละเอียดเกี่ยวกับราย
การปัญหาและความต้องการมากขึ้น การอภิปรายทำให้ได้รายการปัญหาและความต้องการเพิ่ม
เติม ดังเช่น

ผู้วิจัย : พี่ไม่มีปัญหาเรื่องการไปเข้ารับการอบรมเลยหรือคะ ?

ผู้เข้าร่วมกลุ่ม : ความจริงก็มีเหมือนกัน พี่มีลูกอ่อน ถ้าต้องไปอบรม
นาน ๆ พี่ก็ไม่ไปให้คนอื่นไปแทน

ผู้วิจัย : พี่คิดว่า เพื่อนครูที่ไปเข้ารับการอบรมแทนพี่ สามารถถ่ายทอด
เนื้อหาสาระได้ครบถ้วน ชัดเจน...?

ผู้เข้าร่วมกลุ่ม : พี่คิดว่าเราไปฟังเองน่าจะดีกว่า เพราะเราได้ฟังกับหู ดูด้วยตา
เพื่อนมาขยายผลให้เราไม่ตีเท่ากับที่เราไปฟังเองหรอก แต่บางที่
เราก็ต้องยอม เพราะไปเองไม่ได้จริง ๆ
(ผู้วิจัยหันหน้าไปทางอาจารย์อีกท่านหนึ่ง)

ผู้วิจัย : อาจารย์มีปัญหาที่ทำให้พี่ไม่สามารถเข้ารับการอบรมไหมคะ ?

ผู้เข้าร่วมกลุ่ม : ผมนึกออกเรื่องหนึ่งที่ผมไม่ได้เสนอ ปัญหานั้นก็คือ การขยายผล
การขยายผลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมักจะไปไม่รอด
อย่างเช่น การขยายผลของอาจารย์...มีโครงการขยายผลอย่างดี
แต่ทำไม่ได้ไม่ก็อาทิตย์ ผมมองว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญ
หากผู้บริหารแสดงท่าทีให้การสนับสนุน เชื่อเชิญบอกกล่าวให้ครู
ไปเข้ารับการฟังการขยายผล น่าจะทำให้กิจกรรมดำเนินไปจนจบ
โครงการ

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ : กลุ่มปรับปรุง)

บรรยากาศของการอภิปรายในประเด็นคำถามที่ 1, 2 และ 3 ค่อย ๆ เพิ่มรสชาติความ
เข้มข้น สนุกสนานเพิ่มขึ้นตามลำดับ สังเกตได้จากการบันทึกเวลาในการอภิปราย พบว่าการ
อภิปรายในประเด็นคำถามที่ 3 ใช้เวลาน้อยกว่า การอภิปรายในประเด็นคำถามที่ 2 เล็กน้อยแต่
มากกว่าประเด็นคำถามแรก โดยเฉพาะการอภิปรายในประเด็นคำถามที่ 2 ใช้เวลาในการอภิปราย
ถึง 20 นาที ผู้วิจัยต้องพยายามควบคุมเวลาในขั้นตอนนี้ไม่ให้เกิน 15 นาทีเพราะจะทำให้การ
ประชุมกลุ่มยืดเยื้อเกินไป

สำหรับบรรยากาศในการเขียนแสดงความคิดเห็น พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มเขียนและอ่านข้อมูลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นด้วยความตั้งใจ บรรยากาศการเขียนในประเด็นคำถามที่ 1 และ 2 ค่อนข้างราบรื่นกว่าประเด็นคำถามที่ 3 สังเกตได้จากสีหน้าที่แสดงถึงความเมื่อยล้าในการเขียน และการแสดงข้อมูลความคิดเห็นในกระดาษพบว่า มีความหลากหลายน้อยกว่าข้อมูลความคิดเห็นในประเด็นคำถามที่ 1 และ 2 ผู้เข้าประชุมกลุ่มท่านหนึ่งให้เหตุผลว่า เวลาที่กำหนดให้สำหรับเขียนน้อยเกินไป ประกอบกับความล้าทำให้แสดงความคิดเห็นไม่มากนัก

(หลังการประชุมกลุ่มสิ้นสุดลง)

ผู้วิจัย : หนูสังเกตเห็นว่า พี่ ๆ ให้ข้อมูลความคิดเห็นน้อยในรอบที่ 3 น้อยกว่ารอบที่ 1 และ 2 นะคะ เป็นเพราะอะไรหรือคะ ?

ผู้เข้าประชุมกลุ่ม : พี่ว่าอาจเป็นเพราะล้านะ รอบที่ 1 กับ 2 เขียนมากไปหน่อย.. ล้า... อีกรูปแบบที่สังเกตว่าว่า รอบนี้ส่วนใหญ่เลือกเหมือนกัน เลยไม่ต้องแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอะไรมาก

ผู้วิจัย : พี่คิดว่า การแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนในชั้นตอนนั้น เหมาะสมหรือไม่อย่างไรคะ ?

ผู้เข้าประชุมกลุ่ม : พี่ว่าก็ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้นอีกนิด

(ครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก : กลุ่มปรับปรุง)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม และแบบปรับปรุง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม และแบบปรับปรุงจากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 10 ข้อและแบบสอบถามมาตราประมาณค่าจำนวน 15 ข้อซึ่งจัดพิมพ์ในชุดเดียวกัน ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลในส่วนนี้โดยการส่งแบบสอบถามชุดดังกล่าวให้แก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติทั้งแบบเดิมและแบบปรับปรุงหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นลงและรอรับกลับคืนในบางกลุ่ม สำหรับบางกลุ่มผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติช่วยดำเนินการส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ รวมส่งแบบสอบถามทั้งหมด 120 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.83

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเป็น 2 ส่วนส่วนแรกนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนที่ 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 115 ฉบับเป็นแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.00 เป็นแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.66 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 40 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศหญิง 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75 เป็นแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 และได้รับคืนจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัด สพป. 58 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.66

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุงจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

พบว่าครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าและความต้องการโดยการใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม สามารถปฏิบัติได้ง่าย เพราะใช้เวลาน้อย และมีจำนวนผู้เข้าประชุมกลุ่มไม่มากจนเกินไป ทำให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะนำเทคนิคไปใช้ว่าสามารถอธิบายขั้นตอนให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มได้เข้าใจมากน้อยเพียงใด ครูประจำการเห็นว่าให้นำเทคนิคกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความเป็นไปได้มากพอสมควร แต่ต้องไม่เกิดในทางลบต่อผู้ให้ข้อมูล ควรใช้เวลาแก่ผู้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น และต้องเก็บข้อมูลโดยจัดประชุมครูหลาย ๆ กลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องมากขึ้น ครูที่เข้าประชุมกลุ่มควรมีสถานภาพเดียวกัน คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานเหมือนกัน หรือเป็นผู้บริหารเหมือนกัน ในขณะที่ครูประจำการบางคนเห็นว่าสามารถปฏิบัติได้ยากและนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าและความต้องการในวงการการศึกษาได้น้อย เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลาในการอภิปรายเพื่อรวบรวมข้อมูลปัญหาให้ตรงตามสภาพความเป็นจริง

ครูประจำการเห็นว่าเทคนิคการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมเป็นเทคนิคที่ใช้สำรวจปัญหาได้ดีกว่าการใช้แบบสอบถาม เพราะได้ข้อมูลที่เป็นความจริงมากกว่า และได้ข้อมูลรายละเอียดในประเด็นปัญหานั้น ๆ เพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับฟังปัญหาและความต้องการของเพื่อนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกัน ทำให้ครูเข้าใจปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น แต่อาจมีจุดอ่อนในเรื่องต้องเตรียมเอกสารและสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการประชุม ต้องดำเนินการติดต่อผู้เข้าประชุมกลุ่มล่วงหน้า ครูที่เข้าประชุมกลุ่มควรมีลักษณะกล้าคิด กล้าแสดงออก และต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลมากกว่าแบบสอบถาม ครูประจำการส่วนใหญ่เห็นว่าการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติดีกว่าการสัมภาษณ์บุคคล ในประเด็นการใช้เวลาน้อยกว่า การได้รับมุมมองที่หลากหลายกว่า และใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจเพื่อวาง ครูประจำการจะนำเทคนิคการประชุมกลุ่มสมมุติไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม การเลือกวิชาเลือกของนักเรียน สำรวจและความต้องการในการจัดกิจกรรมของนักเรียน ใช้ในการประชุมหรือการนิเทศภายในหมวด การตั้งงบประมาณของโรงเรียน ใช้ในการประชุมสำรวจปัญหาการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณภายในหมวด ครูประจำการส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินการตามขั้นตอนการประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมมีความเหมาะสมดีแล้ว เพราะเปิดโอกาสให้ครูได้คิด เขียนอธิบาย และตัดสินใจร่วมกัน ครูประจำการส่วนหนึ่งเสนอให้มีการปรับปรุงขั้นตอนการคิดตามลำพัง เพราะเห็นว่าการคิดเพียงคนเดียวทำให้ครูมองเห็นปัญหาไม่ครอบคลุม บางท่านเสนอให้มีการปรับปรุงขั้นตอนที่ 3 คือขั้นตอนการอธิบาย เพราะเห็นว่ายังไม่ได้รับทราบสภาพปัญหาเท่าที่ควร และเห็นว่าต่างคนก็ต่างความคิด บางท่านเสนอให้มีการปรับปรุงขั้นตอนที่ 4 คือขั้นตอนการเลือกประเด็น โดยเห็นว่าการจัดให้มีการอภิปรายหลังการเลือกรอบแรก ทำให้ผู้อภิปรายบางท่านไม่ได้แสดงความคิดเห็นครบทุกคน ครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการประชุมกลุ่มครั้งต่อไปว่า ควรเพิ่มเวลาที่ใช้ในการประชุมให้มากขึ้น โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 บางท่านเสนอให้เพิ่มจำนวนผู้เข้าประชุมกลุ่มจากเดิม 6 คนเป็น 10 คน บางท่านเสนอให้มีการจัดประชุมสมมุติกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร

พบว่าครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการโดยการใช้เทคนิคกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงสามารถปฏิบัติได้ง่าย หาก

ผู้ดำเนินการสามารถอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มได้เข้าใจ แต่จะใช้เวลานานเพราะต้องระดมสมองโดยการใช้ความคิดและเขียน ครูประจำการบางท่านเห็นว่าสามารถปฏิบัติได้ง่ายเพราะมีจำนวนผู้เข้าประชุมกลุ่มน้อยทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกท่านสามารถอภิปรายได้อย่างทั่วถึงและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ประกอบกับมีประเด็นที่ต้องการศึกษาไม่มากเกินไป และเห็นว่าเป็นผลที่ได้จากการประชุมกลุ่มเป็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ผลของการตัดสินใจเป็นผลที่ได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบจากผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกท่าน ครูประจำการบางท่านเห็นว่าเป็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง เพราะกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกคนได้แสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์จริง ครูประจำการเห็นว่าการนำเทคนิคกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงไปใช้ในการศึกษาปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีความเป็นไปได้มาก และควรนำไปใช้อย่างยิ่ง เพราะกระบวนการทำให้ครูหรือผู้เข้าประชุมกลุ่มมองเห็นภาพรวมและความสำคัญของรายการปัญหาและความต้องการแต่ละรายการได้อย่างชัดเจน แต่ต้องเลือกเวลาที่ผู้เข้าประชุมกลุ่มทุกคนว่างพร้อมกัน ครูประจำการเห็นว่าเทคนิคสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลาย เช่น กลุ่มกรรมการบริหารงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ครูประจำการบางท่านเห็นว่าการนำเทคนิคกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงไปใช้มีความเป็นไปได้น้อย เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลานาน และเห็นว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการในเรื่องการศึกษามีเป็นจำนวนมาก การศึกษาปัญหาและความต้องการต้องใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย และมีความเห็นว่าครูประจำการส่วนใหญ่มีความชำนาญในการพูดมากกว่าการเขียน ทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มบางท่านอาจไม่ได้ให้ข้อมูลบางส่วนที่ตนเองคิด พบว่า ครูประจำการเห็นว่าการสำรวจปัญหาและความต้องการโดยการใช้เทคนิคการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงดีกว่าใช้แบบสอบถาม เพราะทำให้ครูได้รับมุมมองที่หลากหลาย และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของผู้เข้าประชุมกลุ่มแต่ละท่าน และทำให้ทราบความคิดเห็นและการตัดสินใจเห็นของผู้ให้ข้อมูลท่านอื่น ๆ ขั้นตอนการดำเนินการทำให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มเห็นแนวโน้มของข้อมูลอย่างคร่าว ๆ จากการประชุม ครูประจำการบางท่านเห็นว่า การจัดประชุมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระจะทำให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นที่เป็นความจริง การคัดเลือกครูเข้าประชุมกลุ่มจึงมีความสำคัญ ครูประจำการบางท่านเห็นว่าการเก็บข้อมูลโดยการประชุมกลุ่มสมมุติเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการได้อย่างรวดเร็ว บางท่านเห็นว่าการเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามในประเด็นปัญหาเดียวกันเหมาะสมกว่าการประชุมกลุ่ม ในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลมีเวลาจำกัด เมื่อเปรียบเทียบวิธีการเก็บข้อมูลระหว่างการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงกับวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ครูประจำการส่วนใหญ่

เห็นว่าการเก็บข้อมูลโดยการประชุมกลุ่มมีความเหมาะสมกว่าวิธีสัมภาษณ์รายบุคคล โดยเฉพาะ การศึกษาปัญหาสังคมที่สามารถเปิดเผยได้และเป็นปัญหาที่ทุกคนกำลังประสบอยู่ บางท่านเห็นว่าเหมาะสมเพราะใช้เวลาน้อยกว่าในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน การประชุมให้โอกาสสมาชิกได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกสามารถซักถามข้อมูลต่าง ๆ จากผู้เข้าประชุมกลุ่ม ท่านอื่น ๆ ได้ในกรณีที่ไม่เข้าใจ ครูประจำการบางท่านเห็นว่าการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ รายบุคคล เหมาะสมสำหรับการศึกษาเฉพาะกรณี พบว่าครูประจำการจะนำเทคนิคการประชุม กลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น นำไปใช้สำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอน นำไปใช้สำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน การดำเนินการจัด กิจกรรมภายในโรงเรียน การเสนอโครงการต่าง ๆ การประชุมวิชาการของโรงเรียน ครูประจำการ ส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินตามขั้นตอนการประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงมีความเหมาะสมดี แล้ว เพราะสมาชิกทุกท่านได้เสนอความคิดของตนอย่างอิสระและทำให้ได้ทราบความคิดเห็นของ ผู้เข้าประชุมกลุ่มท่านอื่น ๆ ได้ร่วมกันอภิปรายในแต่ละประเด็นอย่างอิสระ และได้มีโอกาสได้ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ครูประจำการส่วนหนึ่งเสนอให้มีการปรับปรุงขั้นตอนการคิดตามลำพัง เพราะเห็นว่าการคิดเพียงคนเดียวทำให้ครูมองเห็นปัญหาไม่ครอบคลุม บางท่านเสนอให้มีการเพิ่ม เวลาให้มากขึ้นในขั้นตอนแรก บางท่านเสนอให้มีการปรับปรุงขั้นตอนที่ 4 คือขั้นตอนการเลือก ประเด็น ว่าควรเพิ่มเวลาในการเขียนให้มากขึ้น บางท่านเสนอให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ครูประจำการที่เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ ดำเนินการจัดการประชุมกลุ่มครั้งต่อไปว่า ควรเพิ่มเวลาที่ใช้ในการประชุมและควรเพิ่มคำถาม หรือประเด็นที่ศึกษาให้มากขึ้น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามมาตรฐานค่า

ครูประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิม และแบบ ปรับปรุง พบว่า ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติแบบเดิมและแบบปรับปรุงมีความเห็นสอดคล้องกัน 13 รายการ คือ ผู้เข้าประชุมกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 รายการคือข้าพเจ้ามีอิสระในการ ตัดสินใจ มีความคิดเห็นในระดับมาก 11 รายการคือ ข้าพเจ้าเห็นว่าการประชุมกลุ่มช่วยพัฒนา ความสามัคคี ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามีความเห็นว่ ระยะเวลาที่ใช้ประชุมกลุ่มมีความเหมาะสม ข้าพเจ้ามีความเห็นว่จำนวนผู้เข้าประชุมกลุ่มมี ความเหมาะสม ข้าพเจ้ามีความเห็นว่ขั้นตอนการประชุมกลุ่มช่วยเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ข้าพเจ้ารู้สึกว่การประชุมกลุ่มประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้ามีความเห็นว่การดำเนินตามขั้นตอน

ต่าง ๆ ของการประชุมกลุ่มมีความเหมาะสม ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการคิดตามลำดับ ข้าพเจ้าชอบ
ขั้นตอนการเสนอประเด็น ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการอภิปราย และข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการเลือก
ประเด็น และมีความคิดเห็นในระดับน้อย 1 รายการ คือ ข้าพเจ้ารู้สึกคับข้องใจ กัดกัน ดึงเครียด
พบว่าผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติญ้ยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 รายการ คือ ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติ
ญ้ยแบบเดิมมีความคิดเห็นในระดับมากแต่ผู้เข้าประชุมกลุ่มสมมุติญ้ยแบบปรับปรุงมีความคิดเห็น
ในระดับมากที่สุด 2 รายการ รายการดังกล่าวคือ รายการข้าพเจ้ามีอิสระในการคิด เขียน และ
พูด และรายการข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการประชุมกลุ่มทำให้สมาชิกได้รับมุมมองที่หลากหลาย
ข้อมูลดังกล่าวแสดงในตารางที่ 13



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของค่าเฉลี่ย
จำแนกตามการประชุมกลุ่มสมมุติฐานแบบเดิมและแบบปรับปรุง

รายการ	กลุ่มสมมุติฐานแบบเดิม			กลุ่มสมมุติฐานแบบปรับปรุง		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังเข้าประชุมกลุ่ม						
1. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจ	4.69	0.70	มากที่สุด	4.81	0.48	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีอิสระในการคิด เขียน และพูด	4.47	0.68	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ารู้สึกคับข้องใจ กดดัน ตึงเครียด	1.53	1.60	น้อย	1.79	0.82	น้อย
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าการประชุมกลุ่มช่วยพัฒนา ความสามัคคี	4.07	0.90	มาก	4.16	0.95	มาก
5. ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดเห็นที่ตรงตาม ความคิดของข้าพเจ้า	4.28	0.74	มาก	4.31	0.67	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าง่ายระยะเวลาที่ใช้ ประชุมกลุ่มมีความเหมาะสม	3.83	1.33	มาก	3.90	1.27	มาก
7. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าจำนวนผู้เข้าประชุม กลุ่มมีความเหมาะสม	4.12	0.77	มาก	4.12	0.89	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าง่ายขั้นตอนการประชุม กลุ่มช่วยเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ	4.18	0.76	มาก	4.26	0.69	มาก
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประชุมกลุ่มประสบ ความสำเร็จ	4.05	0.76	มาก	4.22	0.74	มาก
10. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าง่ายการประชุมกลุ่มทำ ให้สมาชิกได้รับมุมมองที่หลากหลาย	4.36	0.71	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด
11. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าง่ายการดำเนินตามขั้น ตอนต่าง ๆ ของการประชุมกลุ่มมีความ เหมาะสม	4.32	0.68	มาก	4.38	0.64	มาก
12. ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการคิดตามลำพัง	3.54	0.90	มาก	4.00	1.07	มาก
13. ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการเสนอประเด็น	4.21	0.40	มาก	4.35	0.71	มาก
14. ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการอภิปราย	4.14	0.96	มาก	4.35	0.76	มาก
15. ข้าพเจ้าชอบขั้นตอนการเลือกประเด็น	4.12	0.88	มาก	4.17	0.52	มาก