

A STUDY OF THE NEEDS IN THE DEVELOPMENT OF TEACHERS
AT NAWAMINTHRACHINUTHIT TRIAMUDOSUKSAPATTANAKARN
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAMUTPRAKAN
EDUCATIONAL SERVICE AREA ZONE 2

ARUN WANPEN

This research is a part of the study under the curriculum of Master of Education
Program in Educational Administration

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ

เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

โดย อรุณ วันเพ็ญ

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด

กรรมการ

รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

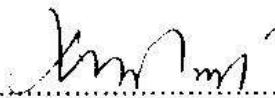


.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)



..... ประธานกรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)



..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด)

อรุณ วันเพ็ญ. (2550). การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ (แผน ข) คุรุศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาริวงกรณ เขี่ยมสะอาด ,รองศาสตราจารย์มณี
เหมทานนท์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน
นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน
71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล
และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน
นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดย
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านบุคลิกภาพ

Arun Wanpen. (2007). A Study of the Needs in the Development of Teacher at Nawaminthrachinuthit Triamudomsuksapattanakarn school under the office of Samutprakan Educational Service Area zone 2. Master of Education. Bangkok : Graduate School of Bansomdejchaophaya Rajabhat University.
Advisors : Asst. Prof. Dr.Areewan Imsa-ard, Assoc. Prof. Manee Hemthanon.

The purpose of this research was to study the needs in the Development of teachers at Nawaminthrachinuthit Triamudomsuksapattanakarn school under the office of Samutprakan Educational Service Area zone 2. The populations of this research were 71 teachers in Nawaminthrachinuthit Triamudomsuksapattanakarn School under the Office of Samutprakan Educational Service Area zone 2. And the statistics used to analyzed the data were the Percentage (%), mean score (μ), and the standard deviation (σ).

The results of this research found that the needs in the Development of teacher at Nawaminthrachinuthit Triamudomsuksapattanakarn school under the Office of Samutprakan Educational Service Area zone 2. The high level. And when arranged by the statistical mean value from high to low are as the following : the teaching management, the using of information technology, the knowledge, the impression, and the last one is the personality.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจาก รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง ที่ให้ความกรุณาเมตตา สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (แผน ข) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน นางเตือนใจ ธีรณยะนาถ ผู้อำนวยการโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นายวุฒิชัย วันทมาศย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดบัวโรย นายภูงศ์ จันทรเปล่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์และให้คำแนะนำชี้แนวทางเกี่ยวกับแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณ นางสิริกัญญา โพธิ์บุญ ที่ให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณนางอำไพศรี พรหมรักษา ที่อนุเคราะห์ในเรื่องการพิมพ์ และสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยเป็นกำลังใจด้วยดี และทุกท่านที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงองค์ความรู้และเอกสารเพื่อนำมาประกอบเป็นวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เล่มนี้ ขอขอบคุณเพื่อนครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัย ทำให้เอกสารสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ประสพผลสำเร็จ

อรุณ วันเพ็ญ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ข |
| ประกาศศุณูปการ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ซ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 7 |
| กรอบแนวคิดในการทำวิจัย..... | 7 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| แนวคิดหลักการเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเอง..... | 8 |
| การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง..... | 15 |
| บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ..... | 36 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 46 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 56 |
| ประชากร..... | 56 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 56 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 58 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 68 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 68 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 69 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 72 |
| บรรณานุกรม..... | 73 |
| ภาคผนวก..... | 77 |
| ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..... | 78 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 82 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้แบบสอบถาม..... | 88 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถาม..... | 90 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 92 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 61 |
| 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน | 62 |
| 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านความรู้..... | 63 |
| 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ..... | 64 |
| 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน..... | 65 |
| 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 66 |
| 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้านเจตคติ | 67 |

สารบัญแผนภูมิ

| | หน้า |
|---|------|
| แผนภูมิที่ | |
| 1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์..... | 9 |
| 2 แสดงกระบวนการพัฒนาตนเอง..... | 34 |
| 3 บันได 9 ขั้น เพื่อความสมหวังของชีวิต..... | 35 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยอย่างมากสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาในประเทศให้มีคุณภาพ โดยเร่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และร่วมแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างทัดเทียมเหมาะสม ทั้งยังสามารถดำรงชีวิตความเป็นไทยในสังคมโลก ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 ข้อแรกคือการพัฒนาคุณภาพคนให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้บัญญัติถึงแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะกระบวนการในด้านการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วจริงจัง ที่มุ่งเน้นให้ทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการต้องเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุด ในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญมั่นคง (กรมสามัญศึกษา : คำนำ)

ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนได้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการพัฒนาในเชิงตั้งรับมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามกลไกสำคัญที่มีบทบาทผลักดันให้การพัฒนาการศึกษาไทยเจริญก้าวหน้ามาจนถึงปัจจุบันคือ การบริหารจัดการด้านการศึกษา ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เกิดศักยภาพทั้งร่างกายและสติปัญญา (คณะกรรมการประเมินศึกษาแห่งชาติ 2541, หน้า 171) ดังนั้นจึงเป็นบทบาทอันสำคัญของกระบวนการทางการศึกษาที่จะต้องจัดและพัฒนาประชาชนในชาติให้มีความรู้และคุณภาพอันเหมาะสม ครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นผู้จัดประสบการณ์และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ครูจึงมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความรู้ความสามารถสูง ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องจัดการพัฒนาบุคคลกรในโรงเรียน

โดยเลือกกระบวนการและกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาที่มีผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติต่อไป หน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในกระทรวงศึกษาธิการทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ และครอบคลุมทั้งในบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาต่างๆ ตามกระบวนการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารงานได้แก่ การพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ การไปฝึกอบรมดูงานและปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ และการพัฒนาโดยวิธีอื่น ตามหลักการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง การพัฒนาการศึกษาของไทยที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นวิวัฒนาการที่ก้าวหน้ามาโดยตลอดซึ่งในแต่ละช่วงสมัยของการศึกษาต้องเผชิญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงแนวหลักของการศึกษาไม่น้อย การลงหลักปักฐานของการศึกษาปรัชญาและทิศทางของการศึกษาไทยได้รับการถ่วงดุลผ่านช่วงเวลาอันยาวนานที่ผสมผสานอยู่กับวิถีชีวิตของคนไทย จนหยั่งรากเป็นการศึกษาไทยในปัจจุบัน และเข้าสู่สังคมในยุคสมัยโลกาภิวัตน์ นักการศึกษา, ผู้ปกครอง, และผู้บริหารสถานศึกษาต่างตระหนักถึงสภาพการศึกษาของไทยที่ต้องเผชิญกับการก้าวรุกของวิทยาการสมัยใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้การจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและกระทบถึงวิถีชีวิตสังคมความเป็นอยู่ของคนไทย (เกียรติชัย พงษ์พานิชย์, 2544 : บทนำ)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 เป็นบทบัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิรูปการศึกษาไทยโดยเร็ว (สนอง ศิริกุล, 2546 : คำนำ)พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้มีการรองรับการกระจายอำนาจ เช่น มาตรา 39 กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเข้มแข็ง และต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพพอสมควร (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : หน้า138) และการปฏิรูปการศึกษาของไทยในปัจจุบันก็มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ต้องขึ้นกับคุณภาพและความสามารถในการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการจัดการศึกษาที่เน้นการศึกษาตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้บุคคลในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อคนทั้งประเทศอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มต่าง ๆ ทุกคนในสังคมต้องมีหน้าที่ร่วมกันในการจัดการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 หน้า : 72)

เมื่อกล่าวถึงครู คนในแต่ละสังคมจะมีทรรคนะเกี่ยวครูที่แตกต่างกันออกไปในทรรคนะของคนไทยโดนทั่วไป ครูจะหมายถึงผู้ที่ควรแก่การเคารพ เพราะถือว่า ครูคือผู้ที่ให้ความรู้เป็นผู้ที่เสียสละ

และมีความหวังดีอย่างจริงใจแก่ศิษย์และถือว่าครูคือปูชนียบุคคล ในสังคมไทยมีคำกล่าวที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครูในวรรณคดีของคนไทยอยู่มากมาย เช่น ครูคือพ่อแม่คนที่สอง, ครูคือผู้ที่ยกระดับวิญญาณมนุษย์, ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ, ครูคือเมล็ดพันธุ์แห่งความดี ฯลฯ ซึ่งทุกคำกล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของครูว่า เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศชาติต่อไปหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสำคัญของครูเกิดจากบทบาทภาระหน้าที่ของครูต่อสังคมนั่นเอง

ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (อ้างถึง, ประดิษันธ์ อุปรมัย, 2536) สรุปความสำคัญของครูจากการสำรวจแนวความคิดและบทความทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูเป็นนักพัฒนาคน พัฒนาทั้งทางด้านความรู้ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตต่อไปได้ พัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีจิตใจสูง รู้จักรับผิดชอบชีวิต คิดและปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายจริงใจและความประพฤติให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมประจำใจ

2. ครูเป็นผู้ชี้แนะทางความคิดให้แก่ศิษย์ ให้ศิษย์ได้รู้จักการเลือกตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยเหตุผลตลอดจนการเข้าใจตนเองอันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเอง

3. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านการประพฤติปฏิบัติและความคิดความอ่าน

4. ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการศึกษา อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

5. ครูเป็นผู้มีส่วนอย่างสำคัญในการเสริมสร้างเสถียรภาพของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองและการปกครองให้มั่นคง เพราะสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจปลูกฝังค่านิยม เจตคติ ตลอดจนความสำนึกทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองให้แก่เด็กและประชาชนได้มากที่สุด

6. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ตนทำงานอยู่ให้เจริญขึ้นได้ เนื่องจากรู้สภาพและปัญหาของท้องถิ่นดีกว่าข้าราชการฝ่ายอื่น

ปัญหาคุณภาพของครูผู้เป็นบุคลากรหลักของระบบการศึกษาครูที่ขาดคุณภาพย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนขาดคุณภาพ อันส่งผลต่อเนื่องทำให้ผู้เรียนขาดความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิชาที่เรียน จากรายงานการวิจัยของ มนตรี จุฬาวัดมนทล (2543 : 106-109) เรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครู พบว่าในอดีตการพัฒนาครูมุ่งเน้นไปเพียงรูปแบบเดียว คือ การฝึกอบรม และส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมแบบเข้ม คือครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเพื่อเข้ารับการอบรมเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 วัน ถึง 2 สัปดาห์ การฝึกอบรมไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรการฝึกอบรมเน้นภาคทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ การพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง

และประเมินผลยังมีจุดอ่อน นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวกับคุณภาพของครู อีกประการหนึ่งคือ ครูส่วนมากไม่พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทาง วิชาการและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาตามมา ในการผลิตพัฒนาครูนั้น ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543: 36-37) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนครู สามารถเป็นครูได้มีด้วยกัน 3 เรื่องใหญ่ๆ เรื่องแรกที่ต้องจะต้งเน้นให้มีในตัวนักศึกษาครู คือ ทักษะ ในทุก ๆ ด้านเพราะถ้ามีทักษะเขาจะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องที่สองคือความรอบรู้หรือ วิทยาลัยฯ เพื่อให้สามารถตามโลกได้ทัน และเรื่องที่สามคือ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมและจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในระดับการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 เพื่อให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงซึ่งในปีการศึกษา 2550 มีคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ทั้งสิ้น 87 คน และมีนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้น 4 จำนวน 2,077 คน ตามจุดมุ่งหมายทาง การศึกษาที่มีนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการพัฒนาคักยภาพของครูส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูผู้ทำหน้าที่ทางด้านการสอน ซึ่งมีบทบาทที่ สัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง การพัฒนาคุณภาพของครูโดยการพัฒนาคักยภาพทางด้านการเรียน การสอนความรู้ทางด้านวิชาการทักษะทางด้านวิชาชีพครู ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพครูจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่มีหน้าที่ ราชการที่เกี่ยวข้องดูแลรับผิดชอบเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษา ของหน่วยงานทางการศึกษาโดยตรง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและอยู่บนพื้นฐานความต้องการ ของครูอย่างแท้จริง จึงต้องการที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ในทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางด้านเจตคติ เพื่อให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน มีความรู้ มีคุณธรรม และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานมืออาชีพ มีมาตรฐาน การศึกษาสู่ความเป็นสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 2 จำนวน 71 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังนี้คือ เพศ อายุ ภูมิภาคการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทางด้านเจตคติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่จะเลือกสรรและควบคุมสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการเพื่อพัฒนาทางด้านต่าง ๆ เช่นความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ตลอดจนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมที่ตนอยู่และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมด้วย

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางด้านเจตคติ

การพัฒนาตนเอง หมายถึงการสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้

ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ความต้องการ หมายถึงความประสงค์หรือความปรารถนาในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางด้านเจตคติ

ทักษะด้านความรู้ หมายถึงการเพิ่มพูนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทักษะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู ทั้งลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก และภาวะจิตใจที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาแก่นักเรียนผู้ปกครองและประชาชนผู้พบเห็นโดยทั่วไป

ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติการสอนด้านต่าง ๆ อย่างชำนาญ ซึ่งครอบคลุมการวางแผนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน

ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถของครูในการนำเอากระบวนการ ระบบงาน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการมาประยุกต์รวมกันเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ทักษะทางด้านเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึก และความเชื่อซึ่งแสดงออกต่อการปฏิบัติงานและต่อนักเรียนของครู

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ในระดับช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่และมีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ กิ่งอำเภอบางเสาธง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน ของ สิริกัญญา โพธิ์บุญ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเจตคติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเอง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำวิทยานิพนธ์(แผน ข)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพ
2. การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพ
3. บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์

ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง การเรียนรู้ถึงความต้องการของมนุษย์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการดังนี้

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์หรือ Maslow's Need Hierarchy (Maslow,1970 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) มาสโลว์ มีแนวคิดว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน ถ้าความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังแผนภูมิที่ 1

ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตาม
ความนึกคิดของตนเอง (Self
Actualization)

- ความสำคัญส่วนบุคคล
- ความสำเร็จของงาน
- ความประสบความสำเร็จหรือ
- ได้รับโอกาสทำงานที่มี
ลักษณะท้าทายความต้องการ

ชื่อเสียง(Esteem)

- พื้นฐาน
- การได้รับความยอมรับนับถือ
- การที่ตนเองมีชื่อเสียง

ความต้องการทาง
ด้านสังคม (Social)

- การเป็นพวกพ้อง
- การยอมรับ
- การมีอิทธิพล

ความต้องการความ
มั่นคงปลอดภัย
(Security)

- ทางด้านร่างกาย
- ทางด้านเศรษฐกิจ

ความต้องการทาง
ด้านร่างกาย
(Physiological)

- ความต้องการทางด้านร่างกาย
- ความหิว ความกระหายน้ำ

แผนภูมิที่ 1 แสดงลำดับความต้องการ (The Need Hierarchy)

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของและความรักใคร่ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเอง ในความรู้ความสามารถของตนในอันที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือนับถือ

5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคาดหวังของเขา

จากแนวคิดของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ความต้องการของมนุษย์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบผลสำเร็จมีความสบายใจแต่ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะมีควมวิตกกังวล และทำงานไม่ประสบผลสำเร็จเพราะระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรอีกด้วย

ความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray, 1938 : 156) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่งและได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด ที่ยังใช้อยู่ปัจจุบันมีดังนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ความต้องการความก้าวร้าว

4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น
6. ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาของผู้อื่น
7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 2000 : 216-217) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องการคงชีวิต (Existence needs) ความต้องการในส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการทางสรีระ เช่น สิ่งของ อาหาร น้ำ อากาศ และความมั่นคง
2. ต้องการสัมพันธภาพ (Related needs) ความต้องการในส่วนนี้ คือ ความต้องการทางสังคม ต้องการมีกลุ่มมีพวก ต้องการการยอมรับ ความต้องการเข้าใจอันดีกับครอบครัวเพื่อและร่วมงาน
3. ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการส่วนนี้ คือ ความต้องการเพิ่มความสามารถและใช้ความสามารถ ต้องการเกียรติ ตำแหน่ง สถานะ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1995 : 53) ได้กล่าวถึง ความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีความต้องการของฟลิปโป (Flippo)

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 13-17) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการทางกายเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตส่วนตัวอยู่ได้และเป็นปัจจัยเสริมที่จะให้มนุษย์ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุขได้ ความต้องการทางกายและตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 1.1 ความต้องการอาหาร
- 1.2 ความต้องการน้ำ
- 1.3 ความต้องการอากาศหายใจ

- 1.4 ความต้องการพักผ่อน
- 1.5 ความต้องการการรับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย
- 1.6 ความต้องการที่อยู่อาศัย
- 1.7 ความต้องการทางเพศ
- 1.8 ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม
- 1.9 ความต้องการการรักษาโรค
- 1.10 ความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต่อเนื่องกับความต้องการทางกาย กล่าวคือ มนุษย์จะหาทางตอบสนองความต้องการทางกายให้ได้ก่อน แล้วจึงหาหนทางตอบสนองความต้องการทางจิตใจหรือทางสังคมต่อไป ความต้องการทางสังคมและตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 2.1 ความต้องการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
- 2.2 ความต้องการความรักจากสมาชิกในสังคมที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ความต้องการอยู่ร่วมกับสังคม

3. ความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเอง เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ยืนยันว่าในโลกนี้ตนเองสำคัญหรือสำคัญที่สุด หรือมีความเห็นแก่ตัวมาก ทำให้มีความรู้สึกที่จะแสดงความเป็นน้ำใจหรือเสียสละน้อยลง ความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเองและตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 3.1 ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชมเชย
- 3.2 ความต้องการจะเป็นเจ้านายคน
- 3.3 ความต้องการเป็นอิสระ
- 3.4 ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมความต้องการของมนุษย์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบผลสำเร็จมีความสบายใจ แต่ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการสนองตอบอย่างเพียงพอก็จะมี ความวิตกกังวลและทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรอีกด้วย

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

ทอม บอยเดล (Tom Boy dell, 1985 : 45 อ้างถึง, สุรวี เทียงทัศน, 2542 : 18) จากทฤษฎีการพัฒนาตนเองได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพที่ดีใน

ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ แยกออกเป็น 3 ระดับคือ

1.1 ระดับความคิด ไม่ดี้อั่นตันทู่ซัง แต่ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่องอย่างแน่นแฟ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือสงสัยและขัดแย้งได้ และยังสามารถพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและโครงเรื่องทั้งหมด มีมาตรฐานส่วนตัวและคุณค่า ศีลธรรมประจำใจ ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้และและยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก อย่างมั่นคงและสงบ

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรง มีลักษณะนิสัย และรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการงานแลเทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ การพัฒนาทักษะ 3 ระดับดังนี้

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ซึ่งจะต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกนั้นลงในการกระทำมิใช่เพียงการรับรู้ และแสดงความรู้สึกออกมาเท่านั้น

2.3 ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางการเงิน ทางกายภาพ และทางช่าง สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ และในการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงได้นั้น จะต้องเป็นผู้ริเริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตัวเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้มีความสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

3.2 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการ ู้ความหมาย และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสภาพความปราชัย ความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนทุกข์ทรมานได้ และสามารถดิ้นรนต่อสู้ต่อไป

3.3 ระดับความมุ่งมั่น มีความสามารถที่จะออกไปสู่โลกภายนอก และลงมือริเริ่มการกระทำก้าวเข้าไปมีส่วนร่วม สามารถลงมือจัดการด้วยตนเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง หรือทำตามคำสั่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวังมุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจ ในความสามารถและคิดว่าเราเป็นตัวเรานั้นดี รวมทั้งยอมรับรู้ในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขปรับปรุง หรือพยายามให้ดีที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จัก และเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึก ยอมรับตนเอง แม้แต่ความอ่อนแอ และมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

4.3 ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจัดประสงค์ในชีวิต

จากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเองจึงพอสรุปได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษานั้นเป็นองค์กรที่มีภารกิจในการดำเนินกิจการที่สำคัญหลายประการ บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง สังคม และเทคโนโลยี ดังนั้นบุคคลกรของโรงเรียนมัธยมศึกษาจำเป็นจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีอันจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศทัดเทียมกับนานาชาติด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องรู้จักพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองควรเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง ควรเป็นหลักการจัดเป็นระบบระยะยาว ติดต่อกัน สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และการพัฒนาตนเองควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายของชีวิตบุคคลเป็นแกนกลาง โดยมีแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2532 : 193) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 167) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านความรู้ ความสามารถเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านความรู้ความสามารถทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2531 : 531) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 117) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 27) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

दन्य तेयनपुम (2539 : 33-34) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา (Development) ว่า หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ในทั้ง 2 วิธีนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมุ่งสู่องค์การที่จะชนะในการแข่งขันด้วย

สำเรจ พันธุ์ฝัก (2541 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพของบุคลากรเอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างและการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเชื่อมต่อความสำเร็จในกิจการขององค์กร

หลักการของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการพัฒนาบุคลากรและวิทยาการที่ได้รับมอบหมายทุกคน จะต้องนึกถึงหลักการสำคัญ ของการจัดการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 174-176) ระบุไว้อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาคือความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาคือมีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะเข้ารับการรู้ความคิดใหม่ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของรับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ระยะเวลาเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาค่อนข้างมากจะมีการกระตือรือร้นสนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะได้รับการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับจนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องมีการเร่งเร้าความสนใจ

ของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอๆ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 โดยการโฆษณา หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศเคร่งขรึม ตึงเครียด จนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบ หรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มาก และมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่ชัดเจนให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใดๆ ที่ต้องใช้สมอง หรือสติปัญญาส่วนวิธีการมักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถาม หรือ การตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบ หรือ แสดงความคิดเห็นเป็นระยะๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน วิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่จะพัฒนาการทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนที่จะเริ่มดำเนินการพัฒนา บุคลากรจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ และยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะสามารถจินตนาการในเรื่องนั้นๆ ได้ล่วงหน้า และตระหนักเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง การสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาก่อนเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จไปแล้ว ครึ่งหนึ่งอาจจะเป็นการแจกเอกสารแนะแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญๆ ของหัวข้อเรื่องนั้นๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิด และจุดมุ่งหมายสำคัญของเรื่องที่จะนำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้นๆ ให้เข้าใจเลือกตั้งแต่แรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใดๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. การกล่าวเน้น หรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากันเป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ และอีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้โดยง่ายอย่างไรก็ตามการเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ทุกวรรคทุกตอนจนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย

สำเร็จ พันธุ์ฝึก (2541 : 15-16 ; อ้างอิงมาจาก สุปรานี ศรีฉัตรภิมุข, 2524 : 8-9) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Cognitive) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ในลำดับต่อไป หรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่างๆ ไป โดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วย ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการสนองตอบความใฝ่รู้ในบางอย่างแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการฝึกอบรม และการพัฒนาขั้นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ หรือทักษะ (Skill) ให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เพิ่มพูนความชำนาญในการนับธนบัตร หรือเพิ่มพูนความชำนาญในการพูดและการแสดงออกต่อหน้าชุมชน จุดมุ่งหมายประเภทนี้มักจะเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงส่วนใหญ่เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ซึ่งจะไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นเช่นนี้เสมอไป ความชำนาญบางอย่างต้องการพื้นฐานความรู้หลายด้าน และต้องการให้เวลานาน เช่น ความชำนาญในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ในกรณีนี้ก็จะต้องมีโปรแกรมการฝึกอบรมต่อเนื่องกันหลายโปรแกรม อาจเรียกว่า Package หรือชุดของการพัฒนาบุคคล

3. เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) นับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากที่สุด (Complicated) เชื่อกันว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคคล เช่น ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อฝ่ายบริหารย่อมทำให้พฤติกรรมของผู้นั้นแสดงออกไปในทางที่ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร พร้อมทั้งจะหาทางขัดแย้งและต่อต้านตลอดเวลา การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้พนักงานร่วมมือร่วมใจกับผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานผู้หนึ่งเสียก่อน การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องยากต้องใช้วิธีการทางจิตวิทยาเข้าช่วยหลายอย่างและมักจะเป็นโปรแกรมการพัฒนาบุคคลที่ต้องใช้วิธีทางอ้อม (Indirect Method) มากกว่าวิธีการทางตรง

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรจะเน้นที่การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานบุคคลจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วยเสมอ เหตุผลเนื่องจากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน หรือที่เรียกว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันความเจริญของเทคโนโลยีแล้ว อาจทำให้เกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือความล้มเหลวขององค์การได้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 108) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาและเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่ดีมีความรู้ความสามารถสูงแล้ว ก็ตามแต่ก็หายุติแค่นั้นไม่เพราะ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง จึงจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมีฉะนั้นองค์การอาจจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ภิญญา สาร (2526 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลงเป็นธรรมดาหรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอยุ่ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่นๆ เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

และเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังนี้ เป็นสิ่งที่องค์กรหรือสถาบันควรพิจารณาเพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

เสนาะ ตีเยาว์ (2537 : 127) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมลดลง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การให้การฝึกอบรมไม่ใช่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะแต่ทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการให้ฝึกอบรม โดยมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยตรง การฝึกอบรมนั้นนอกจากจะใช้สำหรับพนักงานเข้าใหม่แล้วยังใช้กับผู้ทำงานอยู่ก่อนด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นทั้งต่อบุคลากรเองและองค์กร เพราะเมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งแล้ว ความรู้ เทคนิค วิธีการต่างๆ อาจล้าสมัยหรืออ่อนสมรรถภาพลงไป การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้พัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่รับผิดชอบ และเกิดผลดีต่อองค์กร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 169-171) ได้ระบุถึงความสำคัญ หรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่มเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้น และเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากสามารถรู้ และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

สมชาย กิจยรรยง และอรวิชัย ฦ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 16-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ และสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจขององค์กรนั้น
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และยังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวทางธุรกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของครู

ครู คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องและนับถือจากชาวโลกให้เป็นปูชนียบุคคล อันเนื่องมาจากความเสียสละอันยิ่งใหญ่ในการอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้ได้ตระหนักถึง การกระทำในสิ่งที่ถูกหรือผิด ดีหรือเลว อันเป็นสิ่งที่มีความค่าสูงสุด และยังมีภาระหน้าที่ที่ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงต้องเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นผลสำเร็จ ครูจึงต้องเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีสำนึกและตระหนักถึงภารกิจ มีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ดีในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของคำว่าครู

คำว่า "ครู" มีความหมายลึกซึ้งและกว้างขวางมาก ในที่นี้จะขอให้ความหมายของ คำว่าครูไว้ดังนี้

ยนต์ ชุมจิต (2541 : 9) ได้ให้ความหมายของครู หรือ ครู หรือ ครู ว่า หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ครูในอดีตและปัจจุบัน หมายถึง ผู้สอน ผู้บอก และตัวแทนขององค์ความรู้ ครูในปัจจุบันและอนาคต หมายถึง นักวางแผนโดยช่วยให้นักเรียนวางแผน การเรียน และวางแผนชีวิตตนเองอย่างเหมาะสม เป็นนักจัดการและเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยเน้นการใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการเพื่อการจัดการทั้งในและนอกห้องเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียน เน้นการสอนในลักษณะของการชี้แนะกระบวนการเพื่อกระตุ้นให้เกิดวิธีการเรียนรู้ ยิ่งไปกว่านั้นครูควรเป็นผู้นำทางปัญญาที่จะนำศิษย์ไปสู่แสงสว่างในการดำเนินชีวิต สึกทั้งเป็นนักวิจัย มีความพร้อมและความสามารถในการศึกษาค้นคว้า มีความอยากรู้และอยากค้นหาวิธีการหรือกระบวนการ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า ครูหมายถึงใคร เพราะคำว่า "ครู" ทุกคนย่อมได้ยินและเห็นมาตั้งแต่เด็ก แต่ผู้รู้หลายท่านให้ความหมายไว้หลากหลายทัศนะ เช่น

พุทธทาสภิกขุ (2527 : 92) กล่าวว่า คำว่า "ครู" เป็นคำที่สูงมาก เป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณ แล้วก็นำให้เกิดทางวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูงเป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะมิได้หมายถึงเรื่องวัตถุ

อำเภอ สุจริตกุล (2534 : 47-84) กล่าวว่า คำว่า "ครู" "ปู่ครู" "ดีครู" และ "ครูบา" ในสมัยโบราณ หมายถึง พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่สอนกุลบุตรทุกระดับอายุ ตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยรุ่น สอนทั้งด้านอักษรวิธี ทั้งภาษาไทย และภาษาบาลี สอนให้เป็นคนดีมีวิชาชีพ ตลอดจนความรู้ทางพระพุทธศาสนา แม้เมื่อศิษย์มีอายุครบบรรพชาแล้ว ก็ยังคงศึกษาในวัดหรือสำนักนั้นๆ ต่อไป จนมีความรู้ความชำนาญ สามารถถ่ายทอดวิชาที่ได้รับการสั่งสอนฝึกฝนจากครูบาของตนให้แก่ศิษย์รุ่นหลังของสำนักต่อไป หรืออาจลาไปแสวงหาความรู้ความชำนาญต่อจากพระสงฆ์หรือครูบา หรือดีครู ณ สำนักอื่น เมื่อเชี่ยวชาญแล้วก็กลับมาช่วยสอนในสำนักเดิมของตนจนเป็นครูบาสืบทอดต่อไป

เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ ได้ร้อยกรองบทประพันธ์เกี่ยวกับครูไว้อย่างไพเราะจับใจว่า

| | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ใครคือครู ครูคือใครในวันนี้ | ไซ้อยู่ที่ปริญญามหาศาล |
| ไซ้อยู่ที่เรียกว่า ครูอาจารย์ | ไซ้อยู่นานสอนนานในโรงเรียน |
| ครูคือผู้นำทางความคิด | ให้รู้ถูกรู้ผิด คิดอ่านเขียน |
| ให้รู้ทุกขรู้ยากรู้พากเพียร | ให้รู้เปลี่ยนแปลงสู้สร้างงาน |

| | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| ครูคือผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ | ให้สูงสูดกว่าสัตว์เดรัจฉาน |
| ครูคือผู้สั่งสมอุดมการณ์ | มีดวงมานเพื่อมวลชนใช้ตนเอง |
| ครูจึงเป็นนักสร้างผู้ยิ่งใหญ่ | สร้างคนจริงสร้างคนกล้าสร้างคนเก่ง |
| สร้างคนให้ได้เป็นตัวของตัวเอง | ขอมอบเพลงนี้มาบูชาครู |

จากตัวอย่างความหมายของครูข้างต้น จะเห็นว่า ครูต้องเป็นคนที่มีความรู้และความประพฤติที่ดี กอปรด้วยความเมตตากรุณาต่อศิษย์ คงไม่เกินความจริงที่จะกล่าวได้ว่า ครูเป็นบุคคล "ไตรภาคี" คือ มาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ดี 2) ความประพฤติดี และ 3) มีคุณธรรม (เมตตากรุณา) หากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งจะไม่สามารถเป็นครูที่ดีได้ องค์ประกอบ 3 ประการนี้ เป็นหลักความจริงที่น่าพิจารณาอย่างยิ่งสำหรับผู้มีหน้าที่เป็นครู เพราะผู้ที่มีองค์ประกอบทั้งสามนี้ และพัฒนาถึงขั้นสูงสุด จะอยู่ในฐานะเป็นยอดครู หรือบรมครู เช่น พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงได้รับการขนานพระนามว่า "บรมครู" เพราะพระองค์ ทรงมีองค์ประกอบ 3 ประการนี้ที่พัฒนาถึงขั้นสูงสุดแล้ว คือ ทรงมีพุทธคุณ 3 ประการ คือ

1. พระปัญญาคุณ (ความรู้)
2. พระวิสุทธิคุณ (ความบริสุทธิ์, ความประพฤติดี)
3. พระกรุณาคุณ (ความสงสาร, ทนไม่ได้ที่จะไม่ช่วยเหลือคนอื่น)

ที่กล่าวเช่นนี้ มิได้มีจุดประสงค์ที่จะยกฐานะครูขึ้นเปรียบเทียบกับพระพุทธเจ้าแต่อย่างใด ต้องการเพียงชี้ว่าผู้เป็นครูนั้น ควรยึดหลักการเช่นไรเป็นเป้าหมายในการทำหน้าที่ของตน เพราะหากคลาดหลักการ หรือไร้หลักการแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหามากมายติดตามมา แต่ในทางกลับกัน ถ้ายึดหลักการ อันถูกต้องอย่างมีเป้าหมาย ก็จะทำให้การทำหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพราบรื่นและ มีแต่จะส่งผลดีต่อปัจเจกบุคคลตลอดจนสังคมโดยรวมต่อไปความหมายของครูดังกล่าวข้างต้น เป็นความหมายตามเนื้อความหรือเนื้อแท้ของครู กล่าวคือ ผู้ที่เป็นครูควรมีภาวะดังกล่าวอันได้แก่ ความรู้ ความประพฤติและคุณธรรม ไม่ว่าครูนั้นจะอยู่ ณ ที่ใด หน่วยงานไหน

ผู้ที่มีความตระหนักในความเป็นครู มีวิญญาณของความเป็นครู สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ได้ด้วยวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายที่เป็นกระบวนการ มีเทคนิคในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เป็นผู้เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและสังคม เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความหนักแน่น ความอดทน เป็นผู้ที่ให้ความรู้ทางวิชาการ และแสงสว่างทางปัญญา สามารถไของค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานของโลกยุคใหม่อย่างพอเพียง รู้จักการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดีต่อสิ่งต่างๆ รวมถึงการปลูกฝังให้ผู้เรียน

มีสำนึกที่ดีต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ สามารถแก้ปัญหาได้ เน้นการลงมือปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำกับ ดูแล ติดตาม ให้คำแนะนำ ให้ความอบอุ่น ให้กำลังใจ และมีการเสริมแรงแก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของครู

ประเทศชาติจะเจริญได้ก็เพราะประชากรในประเทศไทยได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธีการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี นั่นหมายถึงการมีครูที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นที่เชื่อได้ว่าการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านจะต้องประสบความสำเร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นครูยังมีความสำคัญมากสำหรับวงการศึกษานี้เพราะครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของชาติ สามารถที่จะสร้างนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ตามกระแสการเปลี่ยนแปลง (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : 135)

ครู คือ ผู้นำทางปัญญา สามารถกระตุ้นและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ ความดีงาม เปรียบเทียบครู คือ เมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม ตกไปอยู่ที่ใดก็เกิดความงอกงามของความดีขึ้น โดยรอบ (ประเวศ วะสี, 2538 : คำนำ)

อำรุง จันทวานิช (2542 : 10-12) กล่าวว่า ครูมีความสำคัญในฐานะเป็นที่พึ่งที่ปรึกษา ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติ การปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพ แม้ว่าสังคมโลกจะมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเพียงใดก็ตาม

ความสำคัญของครูต่อสังคมมากมายจนกระทั่งสังคมยกย่องให้เป็นครูเป็นปูชนียบุคคล บ้างเป็นพ่อแม่คนที่สองของศิษย์บ้าง เพราะว่าครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนในด้านความรู้ต่างๆ เอาใจใส่ ทุกข์สุขของศิษย์ ความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ และคอยปกป้องมิให้ศิษย์กระทำความชั่วต่างๆ อีกด้วย (ยนต์ ชุมจิต, 2541 : 44-45)

จากความหมายและความสำคัญของครูตามที่ได้นำมากล่าวนี้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ตามทัศนะของคนไทยจะให้ความสำคัญของครูเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะเน้นหรือให้ความสำคัญของครูในด้านความดี หรือคุณธรรมซึ่งสามารถโน้มน้าวจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของศิษย์ให้คล้อยตาม หรือปฏิบัติตามแนะนำคำสั่งสอนของครู ครูเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการปลูกฝังความรู้และคุณธรรมให้แก่ศิษย์ อย่างไรก็ตามกล่าวโดยสรุปได้ว่า “ครู” คือ ผู้ที่อบรมสั่งสอนศิษย์ ทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม

บทบาทและหน้าที่ของครู

บทบาทหน้าที่ของครู คือ สั่งสอน ฝึกอบรมบ่มนิสัยศิษย์ เพื่อพัฒนาคนให้มีสติปัญญา มีเหตุผล มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม มีความสามารถ และมีทักษะใน

การประกอบอาชีพสุจริต คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ ที่สำคัญก็คือ พัฒนาศิษย์จนเป็นผู้มีความรู้ ควบคุมคุณธรรมศึกษาค้นคว้า วิจัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ จะต้องรอบรู้สถานการณ์ปัจจุบันและนำมา ประยุกต์ใช้ในการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องมีบทบาทเป็นนักวิจัย ทำหน้าที่ค้นคว้า ศึกษาหา ความรู้ใหม่ๆ หรือติดตามผลการค้นคว้าทดลองใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสอน กล่าวคือต้องเป็น ผู้ผลิตงานวิจัยและใช้ผลงานวิจัยของตนเองและของผู้อื่นแนะนำ กำกับ ติดตามผลการสอน นิเทศงานและบริหารเป็น ครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์มากมาย ย่อมจะทำหน้าที่ในการให้ คำแนะนำ กำกับดูแลตลอดจนช่วยนิเทศและติดตามผลงานของบุคลากรในสถาบันของตน ตามลำดับอาวุโสและประสบการณ์ ครูต้องรู้จักประยุกต์ใช้ทรัพยากร คน และสังคม ให้เป็นประโยชน์ แก่การเรียนการสอนตลอดจนฝึกอบรมศิษย์ให้มีความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพได้ อย่างทันสมัยครูจะต้องเป็นผู้สร้างและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ทั้งการเป็นผู้ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม หรือชุมชน มีบทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ในการเผยแพร่ผลงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ครูต้องเป็นนักพัฒนาสังคมและบุคคล ให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อช่วยพัฒนาสังคมและชุมชน มิให้เกิดชนชั้นอาชีพอันจะเป็นอันตรายต่อสังคม แม้ว่าปัจจุบันจะมีปัญหาวิกฤตการณ์เกี่ยวกับครู มากมาย แต่ครูยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาโดยเฉพาะอนาคตครู จะยังมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศในสังคมโดยทั่วๆ ไป มักจะ กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูรวมๆ กันไปเสมอ ทั้งนี้เพราะทั้งบทบาทและหน้าที่ที่มีความหมาย ใกล้เคียงกันมาก ครูมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติจะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องปฏิบัติ ให้ครบถ้วนบริบูรณ์ให้สมกับที่สังคมได้มอบหมายภาระและความไว้วางใจให้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 67-81) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูไว้ว่า เป็นกิจที่ครูต้องกระทำทั้ง ทางด้านการถ่ายทอดทางวิทยาการการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม การวัดผลประเมินผล การทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีปัญญาด้วยสำนึกใน ความถูกต้อง และเหมาะสม อีกทั้งได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไปไว้ว่า ครูมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้อง สั่งสอนศิษย์วิทยาการต่างๆ ให้แก่ศิษย์ด้วยการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์ จัดกิจกรรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์แนะแนว การศึกษาและอาชีพ และประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ ปกครองดูแลความทุกข์สุข ของศิษย์ รักษาวินัยและประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ตั้งใจปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ มีความขยันในการสร้างเสริมสมรรถภาพ ทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจในการดูแล สอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้ เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน สรุปได้ว่าหน้าที่ของครูนั้นสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การเอาใจใส่ดูแลรับผิดชอบนักเรียน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การสอนการเสริมสร้างความรู้แก่ตนเอง และการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล จึงจะนับได้ว่าเป็นครูในยุคปฏิรูปการศึกษา คือ บุคคลที่พร้อม จะทำความเข้าใจผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ โดยมีครูเป็นผู้คอยสังเกต ดูแล กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและได้คำแนะนำที่เหมาะสมให้ผู้เรียนมีอิสระที่จะได้เลือกคิด เลือกทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเอง รู้จักการวางตนได้เหมาะสมและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีใน ทุกๆ ด้าน เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ศรัทธาแก่ผู้ที่พบเห็น ฝึกฝนให้มีทักษะกระบวนการ มีการประเมิน ตนเอง ประเมินผลงานครูมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย เดียวกันได้ มีความอดทน เสียสละและทุ่มเทให้กับงานที่จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการพัฒนา ตนเองไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจได้เอง รู้จักกำหนด เป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถสร้างสรรค์งาน จัดลำดับความสำคัญของงาน มีแผนการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดทำให้ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ เรียนรู้มากขึ้นมุ่งเน้นการค้นหาและสร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การเรียนและกำหนดหลักสูตรของห้องเรียน จัดการเรียนการสอนที่สนองความต้องการความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนอย่างแท้จริง สร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนา อย่างแท้จริงดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่นที่จะได้รับประโยชน์จาก การปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างแท้จริง

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2545 : 57-58) ที่กล่าวว่าครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เขาวินัยปัญหา อารมณ์ สังคม เวลาจัดกิจกรรมควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนการสอน จะต้องให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนซึ่งจะต้องมีการนำ หลักวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการ และความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และทำให้ครูสามารถวางแผนในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนยิ่งขึ้น

จากหน้าที่บทบาทของครูในปัจจุบันที่มีความมุ่งหวังว่าครูไม่ใช่ผู้สอนที่ถ่ายทอดความรู้ของ ตนสู่ผู้เรียน แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้จัดการความรู้ เอื้อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ของตน ดังนั้นบทบาทของครูในปัจจุบันจึงต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นครูมืออาชีพตามแนว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นที่ครูจะต้องได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการศึกษาใหม่ โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ฉะนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะดำเนินงานในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีครูมืออาชีพที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งประสงค์ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรการศึกษา การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่าเป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

อรอนงค์ แสงวงการ (2541 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capacity) และทักษะ (Skill) ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิลสมัย มงคลสินธุ์ (2544 : 25) และนางนุช สมวาสนาพานิช (2544 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณธรรม ค่านิยมและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคคลเพื่อนำไปสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคมประเทศชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์

แคสเททเตอร์ (Castetter:1996 : 220) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาว่าหมายถึงการจัดดำเนินการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งพ้นออกจากงาน

เวย์นและโนว์ (Wayen & Noe, 1996 : 230) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในปัจจุบันและอนาคต เป็นการเตรียมบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า

มอนดี โนว์ และพรีเมียกส์ (Mondy, Noe & Premeaux, 1999 : 254) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มระดับความสามารถของบุคลากรและการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเอาใจใส่ที่ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคลากรหลักและสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอน ครูเป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาคน พัฒนาชาติให้เจริญรุ่งเรือง คุณภาพของครูย่อมส่งผลต่อเด็กที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้นก่อนที่ครูจะพัฒนาเด็กให้ได้ตามลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม ตัวครูเองก็ต้องได้รับการพัฒนาเสียก่อน ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ครูจะต้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและจะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมไทย เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของความเป็นครู ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังที่นายรุ่ง แก้วแดง (2540 : 164) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องริบดำเนิการเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาสู่วิชาชีพครูมากขึ้น ต้องพัฒนาครูที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมให้ ได้ทำงานเต็มศักยภาพและให้การยกย่องตามผลปฏิบัติงาน การสร้างครูพันธุ์ใหม่ การปฏิวัติบทบาทของครูที่สอดคล้องกับการปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและให้รางวัลครูแห่งชาติซึ่งเป็นมาตรการและการปฏิวัติครูไทยอย่างได้ผลหรือที่ ถาวร จันทศิริ (2541 : 30) กล่าวถึง การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูว่ามีแนวคิดมาจาก 1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) 2. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) 3. การจัดการกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) 4. ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability) โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายเพื่อ

1. ประกันคุณภาพครู ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตน
2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาระบบการผลิตครู สามารถสร้างบัณฑิตครูที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม

วิสัยทัศน์กว้างไกล

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถพัฒนาตนเองได้

จากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าวจึงทำให้ครูต้องได้รับการช่วยเหลือในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการ

วิธีการของการจัดการเรียนการสอนและวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ นั่นก็คือครูจะต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการวัดและประเมินผลการเรียนโดยสภาพจริง การจัดการศึกษาที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีผู้นำปฏิรูปที่พัฒนาการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของปฏิรูปการศึกษาดังนั้นผู้เรียนจึงกลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน เพราะบทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทศนา ขนมนณี, 2542 : 3-4)

กล่าวโดยสรุป ครูที่ดีจะพร้อมด้วยคุณสมบัติสำคัญ 3 ด้านใหญ่ๆ คือ มีความรู้ดี ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครู คือสอนดี นิเทศได้ให้บริการสังคม อุดมวิชาการ เก่งงานวิจัย นำไปสู่ชีวิตที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ และมีคุณธรรมนิยม ได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรมและคตินิยมในความเป็นครู เช่น มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูญาณแห่งความเป็นครู

ความหมายของการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู ข้าราชการครูจะต้องทำหน้าที่สอน อบรม แนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิด แก่ไข ปรับปรุง เสริมสร้างให้นักเรียนได้บรรลุ คือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นคนทันสมัย ควรเป็นหน้าที่ที่ข้าราชการครูควรกระทำ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเองซึ่งในการพัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเองนี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 : 12) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีค้นคว้าและแสวงหาความรู้หลายๆ รูปแบบจากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และหน่วยงานจัดให้ นอกจากนี้ อินทิตรา ปัทมินทร (2535 : 146-147) ยังได้กล่าวไว้ว่า ถ้าต้องการพัฒนาตนเองให้ดีต้องสำรวจตัวเอง วิเคราะห์ตัวเองในปัจจุบันให้ ถ่องแท้เสียก่อนว่า มีข้อดีอะไรบ้างที่ควรส่งเสริม มีข้อบกพร่องอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข และได้กล่าวถึงแนวทางที่ควรกระทำ เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนี้

- รู้จักให้ความสนใจคนอื่น
- ทำตัวเป็นคนไม่แคร์เสียบ้าง
- เป็นผู้ฟังที่ดี
- มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงศิลปะ

- เป็นผู้สนทนาที่ดี
- รู้จักภาคภูมิใจในตนเอง
- เป็นนักอ่าน
- หัวเราะให้เป็น
- รู้จักยอมรับความไม่รู้ของตนเอง
- รู้จักทำตัวให้แตกต่างจากคนอื่น
- หมั่นพิจารณาตนเองอยู่เสมอ
- รู้จักเงียบในบางโอกาส

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ที่ดีให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในงานด้วย รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเป็นที่พึ่งของตนเองตลอดจนเป็นที่พึ่งของครอบครัว หรือบุตร หลานต่อไป (สุมิตร อาชวณิชกุล, 2530 : 18) และพระราช วรมุณี (2527 : 4) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนาว่า การพัฒนาตนเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของบุคคล นั่นก็คือการพัฒนาจิตใจมากกว่าการพัฒนาความสามารถ หรือความรู้ในวิชาการ วิชาชีพซึ่งการพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องภายในส่วนลึกของบุคคล แต่แต่ละคนจะต้องทำด้วยตนเอง และได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การทำให้ชีวิตเจริญงอกงามขึ้นไปจนถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิต คือ อิศรภาพ หรือภาวะไร้ปัญหา ไร้ทุกข์ และความเต็มอิมของชีวิตที่ไม่มีความบกพร่อง ไม่มีความขาดแคลนเป็นชีวิตที่มีความเต็มในตัวของตัวเอง

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2531 : 90) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนขึ้นเอง ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนโดยการจัดให้มีห้องสมุด หรือจัดหนังสือ บทความเอกสารต่างๆ ให้บุคคลกรได้อ่านเพื่อเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษา ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการส่วนทางด้าน พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525 : 76) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาปลูกฝังคุณสมบัติ คุณธรรมนิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตัวเอง และพนัส นันทาคินทร์ (2530 : 135) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง คือ แผนการปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบัน ซึ่งทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องเข้าใจตัวบทบาทแลหน้าที่ของตนเองอย่างแจ่มแจ้งจึงสามารถทราบได้ว่าตัวเองควรจะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าไปในทางที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ ตนเอง หมายถึง ตัวของเราทุกคน ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงหมายความว่า การทำตัวเองให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนทางด้านของ เสริมวิทย์ สุขเมธี (2531 : 154-159) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการการพัฒนา 3 รูปแบบได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการให้

การพัฒนาโดยวิธีอื่น เช่นการส่งบุคลากรไปดูงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว แต่ ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน (2523 : 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรมภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ เช่นการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในทางใดทางหนึ่ง การจัดอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมเพื่อแนะนำการทำงาน การจัดอบรมทางวิชาการระยะสั้นที่สถาบันที่มีชื่อเสียงจัดขึ้นเป็นครั้งคราวเช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ และต่างประเทศอย่างเป็นทางการ การสนับสนุนให้สมาชิกได้จัดประชุมอภิปรายวิชาการด้านวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเพื่อกระตุ้นเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้เกิดความสนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอและมบุญ วงศ์นารี (2526 : 8-11) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนา 4 ขั้นตอนอันได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อที่จะรู้จักตัวเอง ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงและการนำตัวเองขั้นสุดท้าย การสร้างความเข้มแข็งโดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่น มานะ ตั้งใจ ที่ต้องการจะพัฒนาความเจริญส่วนตัว ส่วนบุคคลให้พัฒนาได้หลายทิศทาง ได้แก่ การรับรู้ความจริงของตนเอง มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง มีความมั่นคงในจิตใจ มีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นตัวของตัวเอง รับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มองชีวิตอย่างมีคุณค่าและยอมรับและเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นตัวสำคัญในการที่จะตัดสินใจเมื่อเกิดความสนใจและตั้งใจที่จะพัฒนาซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ทำให้การพัฒนาบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายหลักการทางทฤษฎีแรงจูงใจจะช่วยอธิบายถึงการเกิดความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่นทฤษฎีแรงจูงใจเป็นแนวคิดในเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Maslow 1970, 35-46) นอกจากนี้ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2538 : 203-204) ยังได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร นอกจากเกิดจากอิทธิพลของแรงจูงใจภายในของตนเองเป็นแรงขับที่สำคัญก่อให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ส่วน Chris Argyris (1957 : 50) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งเน้น วุฒิภาวะของคนทุกๆ ไปเกี่ยวกับธรรมชาติของคนเพิ่มเติมว่า ชีวิตตั้งแต่ก่อนเป็นมนุษย์แล้วเกิดเป็นทารกจนถึงเป็นผู้ใหญ่ได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับจากสภาวะที่เป็นฝ่ายรับต้องพึ่งพาไม่รู้จักตนเอง ยอมทำตามคำสั่ง มีความปรารถนาประพฤติปฏิบัติตามทางเลือกจำกัดและมีการพัฒนาต่อไปในทางที่มีวุฒิภาวะ มีสภาพจิตใจที่ดี มีพฤติกรรมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น พึ่งพาตนเอง รู้ตัว ควบคุมตัวเองได้ มีความต้องการอยู่ในสถานะเท่าเทียม

กับผู้อื่น หรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดที่กว้างไกล มีความสนใจลึกซึ้งซึ้ง และมีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง และ Robert Ardrey (1966 : 12)

นักธรรมชาติวิทยา ก็ได้สรุปแนวความคิดธรรมชาติของความต้องการการพัฒนาตนเองของคนในทำนองเดียวกันว่า คนมีสัญชาตญาณสัตว์ ซึ่งมีขีดความสามารถมีขีดจำกัดต้องการที่จะเรียนรู้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จเป็นแบบสนองความต้องการอยากเด่นของคน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าข้าราชการครู ต้องพัฒนาตนเองด้วยแรงจูงใจภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้มีความคิดที่กว้างไกล มีความรู้ มีทักษะความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพื่ออบรมสั่งสอนให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติในความเชื่อมั่น มีศีลธรรม จรรยาบรรณ ด้วยการพัฒนาโดยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้ซึ่งในปัจจุบันครูมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีที่พัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน

การพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจอันแน่วแน่ของผู้ที่ต้องการจะพัฒนาเพื่อปรับปรุงตนเองซึ่งจะบรรลุเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ นั้น สิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์เป็นเพียงส่วนประกอบให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงไร สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 191-192) ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2526 : 34-35) และบัณฑิตย อินทรขึ้น (อ้างถึง, นภาพร มิธญา 2528 : 22) ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า การพัฒนาตนเองโดยอาศัยความตั้งใจ อย่างแน่วแน่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีวิธีดังนี้คือ มีความตั้งใจจะฝึกฝนตนเองให้ทันตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นแบบกันเองศึกษาค้นคว้าความรู้จากเอกสารอื่นๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่นๆ ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรม เป็นผู้นำและบรรยายในโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทาง วิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ ได้มีโอกาสลาศึกษาต่อและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา คบหาสมาคมกับผู้รู้มากขึ้นและให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2542 : 75-80) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพต้องยึดสูตรต่อไปนี้คือ ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ เพื่อดูแบบอย่างที่ดีสำหรับปฏิบัติ เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เพื่อให้เห็นลู่ทางเอาชนะและปลูกคุณสมบัติบุคคลสำคัญ หรือคุณสมบัติที่ส่งเสริมคนให้รุ่งโรจน์ในตนเอง เช่น ควรจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แน่นอน ควรรักษาและฝึกฝนตนเอง ควรอดทนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ปลูกใจตนเองเพื่อให้มีความเข้มแข็ง กล้าหาญต่ออุปสรรค ส่งเสริมตนเอง เช่น

ตั้งจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตศึกษาหาความรู้ที่ตนถนัด ศึกษาวิชาที่จะช่วยตนเองให้ก้าวหน้าในชีวิตและยังได้เสนอแนะข้อปฏิบัติการสร้างความสำเร็จแก่ตนเองดังนี้คือ ตั้งจุดมุ่งหมายแก่ชีวิตให้แน่นอน โดยการพิจารณาลักษณะนิสัย ความสามารถ ความพอใจและความรักของตน ตั้งใจแน่วแน่ที่จะพากเพียรอย่างยิ่งที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย สสำรวจตนเองอย่างถี่ถ้วนเพื่อจะได้ทราบจุดด้อยและจุดเด่นของตน แก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง พัฒนาปลูกสร้างส่งเสริมลักษณะเด่นและดึงงามของตนให้กล้าแข็งยิ่งขึ้น ศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติที่จะช่วยให้ตนเองบรรลุความสำเร็จ ศึกษาวิชาต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จในอาชีพที่ตนมุ่งหวัง ศึกษาความรู้ทั่วไปไว้เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพและสมรรถภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น แสวงหามิตรหรือบุคคลที่มีความสามารถเยี่ยม ๆ มาเป็นกำลังช่วยเหลือตนทำงานที่มุ่งหวังให้สำเร็จอย่างดีที่สุด อุทิศทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้และได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างคุณงามความดีและชื่อเสียงให้โลกยกย่อง

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ต้องมีความตั้งใจให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องสำรวจตัวเองเพื่อส่งเสริมลักษณะเด่นและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้นด้วย

กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง จะต้องมีการกระบวนการไปตามขั้นตอนเพื่อเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ สุวรี เทียงทัศนีย์ (2542 : 14-18) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองสรุปเป็นลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุที่สำคัญก็คือ ตนเป็นผู้กระทำเอง การที่คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าคุณสมบัติอย่างไร ก็ควรจะได้ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้เพื่อจะรู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดี คุณสมบัติที่ไม่ดีอย่างไรบ้าง เมื่อทราบว่าคุณสมบัติเป็นอย่างไรแล้วก็ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดึงาม เป็นการนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความสำเร็จต่าง ๆ เหลือไว้ให้เห็น คุณสมบัติของบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้น ในตัวบุคคล

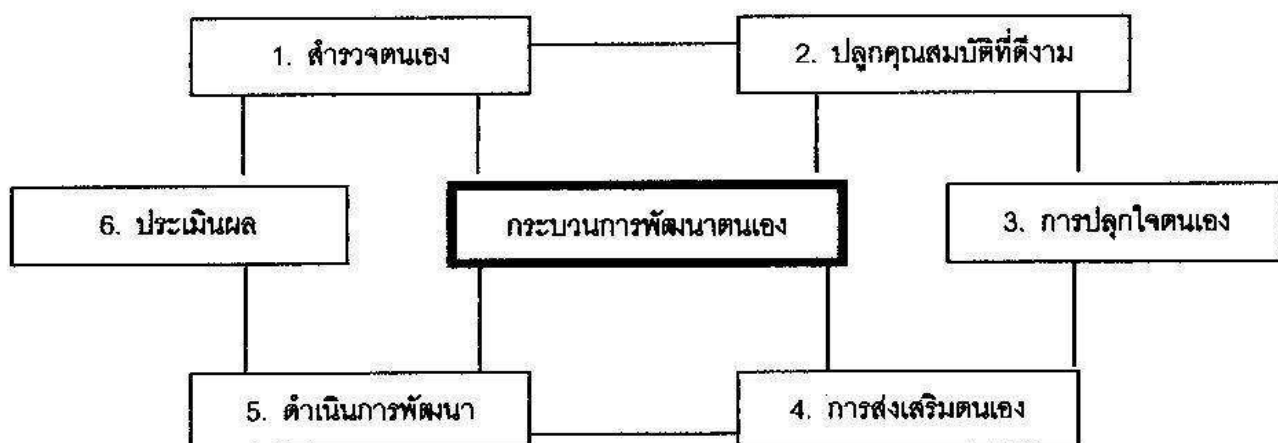
2.1 การปลูกใจตนเองมีความสำคัญมาก เพราะถ้าคนมีกำลังใจไม่ดี ยิ่งความรู้สึกท้อแท้ ไม่อยากคิด ไม่อยากทำก็จะทำการงานไม่ประสบผลสำเร็จ การที่ปลูกใจตนเองให้เข้มแข็ง มุ่งมั่น รวมทั้งทำให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง

2.2 การส่งเสริมตนเอง หมายถึงการสร้างกำลังใจที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและ

สร้างกำลังความคิดของตนให้ล้าเลิศ การเสริมสร้างกำลังกาย กำลังใจให้เข้มแข็งและการเสริมสร้างกำลังความคิดให้ดี นับว่ามีความสำคัญมากในการส่งเสริมตนเอง

2.3 การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งควรกระทำดังนี้คือ ประการที่หนึ่ง การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำได้โดยการอ่านหนังสือ ตำราเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วม การฝึกอบรมเป็นต้น ประการที่สอง การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการค้นคว้าวิจัย เป็นต้น ประการที่สาม การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึง การกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของงาน อย่างสม่ำเสมอจน กลายเป็นแบบที่เข้มแข็ง ประการที่สี่ การสร้างทัศนคติที่ดี หมายถึงความรู้สึก (Feeling) ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคลหรือสิ่งอื่น การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีจะช่วยลดการต่อต้านต่างๆ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการได้รับความช่วยเหลือเป็นต้น ประการที่ห้า การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา สำหรับบุคคล ลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตนและการควบคุมอารมณ์ การแต่งกาย รวมทั้งรูปร่างลักษณะ สำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดีทำได้โดยการฝึกอบรม การสังเกต และการปรับปรุง ประการที่หก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี นับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

2.4 การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้มากน้อยเพียงไรจำเป็นต้องอาศัยการวัดผล ประเมินผล



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการพัฒนาตนเอง

ที่มา : สุวี เที่ยงทัศน์, 2542 : 14-18

ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

เพื่อให้เห็นภาพการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสมหวังของชีวิต จึงนำต้นแบบเป็นบันได
การพัฒนาตนเองมาแสดงประกอบดัง (พจนี เพชรบูรณิน, 2528: 11)



แผนภูมิที่ 3 บันได 9 ขั้น เพื่อความสมหวังของชีวิต

ที่มา : พจนี เพชรบูรณิน, 2528 : 11

สำหรับบันได 9 ขั้นนี้ เป็นขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความหวังของชีวิต แต่ในทางปฏิบัติ บางขั้นควรปฏิบัติไปพร้อมๆ กันได้ เช่น การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การเพิ่มประสบการณ์และความสามารถ และการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อความสมหวังของชีวิตตามบันได 9 ขั้นให้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการกระบวนการเทคนิคต่างๆ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขขัดเกลา ส่งเสริมพัฒนา และสร้างสรรค์ เพื่อที่การพัฒนาตนเอง จะได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี

บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จัดตั้งเนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา ขึ้นจำนวน 9 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาและสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถได้พระราชทานชื่อให้ว่า " นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ "

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียนเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี ประกอบกับสถานที่ของโรงเรียนมีเนื้อที่จำกัดไม่สามารถขยายได้อีก จึงประสบปัญหาเรื่องการรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นกรมสามัญศึกษาจึงมีนโยบายที่จะเปิดโรงเรียนสาขาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นที่นิยมและต้องการของผู้ปกครอง

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีแผนการจัดชั้นเรียนเต็มรูปแบบรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 12 ห้องเรียน ต้องรับเพิ่มเป็น 14 ห้องเรียนปีการศึกษา 2534 ต้องรับนักเรียน 18 ห้องเรียน โดยเรียนที่โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 14 ห้องเรียน ส่วนอีก 4 ห้องเรียนต้องนำไปฝากเรียนที่โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครตั้งอยู่บนถนนศรีนครินทร์โดยใช้ชื่อว่า "โรงเรียนสาขเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ"

ปีการศึกษา 2535 โรงเรียนต้องรับนักเรียนเพิ่มเป็นจำนวน 20 ห้องเรียน จึงประสบปัญหาในเรื่องการขยายสถานที่ ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการท่านหนึ่ง คือ นายเจต ประภามนตรีพงศ์ ซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียนเอกชนชื่อโรงเรียนประภามนตรี ตั้งอยู่ที่กิโลเมตรที่ 2 ถนนบางนา-ตราด ได้เสนอให้ใช้สถานที่ของโรงเรียนประภามาตรี โดยใช้ชื่อโรงเรียนสาขเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการเช่นเดิม

เมื่อประสบปัญหาในเรื่องสถานที่ กรมสามัญศึกษาจึงต้องหาสถานที่ เพื่อก่อสร้างโรงเรียนสาขาไว้รองรับนักเรียน ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสามัญศึกษาได้มอบหมายให้นายกว้าง รอบคอบ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมสามัญศึกษาเป็นผู้ประสานงานหาที่ดินเพื่อก่อสร้างโรงเรียน และได้รับบริจาคที่ดิน 24 ไร่ ในโครงการบางนาคาร์เด็น จากนางปิ่นทอง ศาสยาชีวิน ซึ่งเป็นเจ้าของโครงการบางนาคาร์เด็น ตั้งอยู่ที่ ก.ม.26 ถนนบางนา-ตราด อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ กรมสามัญศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นสถานที่เหมาะสม จึงรับมอบที่ดินดังกล่าวและประกาศจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2535 โดยใช้ชื่อว่า "โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ" และมอบหมายให้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดย นางลัดดา ตระหง่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นผู้ดูแล

กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้ง นายณรงค์ ตามรักษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 และได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์ใหญ่ เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2536

ปีการศึกษา 2536 เนื่องจากอาคารอยู่ในระหว่างการก่อสร้าง นักเรียนชั้น ม.2 และ ม.3 จำนวน 10 ห้อง จึงฝากเรียนที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำหรับนักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 8 ห้องเรียน เรียนที่โรงเรียนประถมดนตรี

ปีการศึกษา 2537 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ย้ายสถานที่มาเรียนที่ด้านหน้าของโครงการบางนาการ์เดน โดยเปิดสอน 18 ห้องเรียน ระบบ 10 : 8 : 0 มีนักเรียน 804 คน ครู-อาจารย์ 36 คน นักการภารโรง 2 คน โดยความกรุณาของนางปิ่นทอง ศาเลยาชีวิน ใช้สถานที่ซึ่งเป็นร้านอาหารเดิมของโครงการบางนาการ์เดน เป็นสำนักงานของโรงเรียน และใช้บริเวณในโครงการอีก 3 ไร่ สร้างอาคารเรียนชั่วคราวของโครงการอีกส่วนหนึ่ง โดยกรมสามัญศึกษาได้อนุมัติให้โรงเรียนสร้างอาคารเรียนชั่วคราว จำนวน 6 หลัง มี 12 ห้องเรียน ส่วนอีก 6 ห้องเรียน ได้รับความกรุณาจากผู้ปกครองนักเรียนช่วยสนับสนุนในการก่อสร้าง

ปีการศึกษา 2538 โรงเรียนได้ย้ายเข้ามาเรียนที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งอาคารได้สร้างแล้วเสร็จ ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 7 ถนนบางนา-ตราด ก.ม. 26 ตำบลบางป่อ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ เปิดสอน 30 ห้องเรียน ระบบ 12 : 10 : 8 มีนักเรียน 1,253 คน ในปีการศึกษานี้ กรมสามัญศึกษาได้คัดเลือกให้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น กรมสามัญศึกษา

ปีการศึกษา 2539 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เปิดสอน 34 ห้องเรียน ระบบ 8 : 12 : 10 : 4 มีนักเรียน 1,498 คน เปิดสอน หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นปีแรก โดยรับนักเรียน ม.3 ของโรงเรียนจำนวน 4 ห้องเรียน มี 3 แผนการเรียน คือ วิทยาศาสตร์-คำนวณ และศิลปภาษา (ฝรั่งเศส) ในปีนี้โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ซึ่งถือว่าเป็นรางวัลสูงสุดที่โรงเรียนได้รับ

ปีการศึกษา 2540 โรงเรียนเปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เป็นปีแรก รวมทั้งหมด 35 ห้องเรียนระบบ 7 : 8 : 12 : 4 : 4 มีนักเรียน 1,635 คน ปีนี้โรงเรียนได้รับรางวัลรองชนะเลิศระดับประเทศ ด้านการจัดระบบสารสนเทศดีเด่น ในภาคเรียนที่ 2 นายณรงค์ ตามรักษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้รับคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา 2 แผนกมัธยมปลายและกรมสามัญศึกษา ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นางสุนันทา กุลอ่อน มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2540

ปีการศึกษา 2541 โรงเรียนเปิดสอน 41 ห้องเรียน ระบบ 8 : 9 : 10 : 7 : 4 : 4 มีนักเรียน 1,571 คน เป็นปีที่รูปแบบชั้นเรียนครบ 6 ระดับเป็นปีแรก นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลิตผลรุ่นแรกของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้เรียนจบหลักสูตรการศึกษารุ่นแรก สามารถสอบเข้าศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 89.20 นับเป็นผลผลิตที่น่าชื่นชมยินดี ผลงานโรงเรียนเด่นชัดเป็นรูปธรรมคือการพัฒนาแต่งตั้งเต็มความสมบูรณ์ความงดงามของอาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้าง

ปีการศึกษา 2542 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เปิดสอน 41 ห้องเรียน ระบบ 8 : 8 : 9 : 6 : 6 : 4 มีนักเรียน 1,531 คนและได้ตอบรับนโยบายปฏิรูปการศึกษา อันเป็นผลมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา จำนวน 15 ท่าน ร่วมทำหน้าที่บริหารโรงเรียน

ปีการศึกษา 2543 โรงเรียนได้เปิดสอน 40 ห้องเรียน ระบบ 8 : 7 : 7 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,544 คน ปีนี้โรงเรียนได้รับเกียรติบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรับรองว่าโรงเรียน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สมกับการได้รับรางวัลพระราชทานตามโครงการติดตามสำรวจ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยเข้าตรวจสอบระหว่างวันที่ 18-29 กันยายน พ.ศ.2543 เมื่อภาคเรียนที่ 2 นางสุนันทา กุลอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้รับคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชาสามัคคี ฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ สมุหปรการ และกรมสามัญศึกษา ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นางสาวจรัมศรี เพ็ชรกุล ผู้อำนวยการโรงเรียน บางกระพุ่มพิทยาคม จังหวัดพิษณุโลก มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2543

ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนได้เปิดสอน 43 ห้องเรียน ระบบ 9 : 7 : 8 : 7 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,607 คน จากการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ของนางสาวจรัมศรี เพ็ชรกุล เกิดผลงานเด่นชัดในด้านการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียน ทั้งภายใน นอกอาคาร สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการให้ความสำคัญในบุคลากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น เชื้ออำนาจการเพิ่มหาครูภาษาต่างชาติมาอบรมให้นักเรียนได้รับความรู้ และ สัมผัสภาษาจากเจ้าของภาษาโดยตรงและผลการเป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกลได้พยายามจัด สถานการณ์ กระตุ้น เชื้อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาผลงาน-วิชาชีพและความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ อันเป็นการก้าวสู่ศูครุมืออาชีพ ก้าวทันโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงเตรียมพร้อมรองรับ การปฏิรูปการศึกษา ผลงานบริหารโรงเรียนของ

นางสาวจรัมศรี เพ็ชรกุล โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ ผลระดับ ดี ทุกมาตรฐาน

ปีการศึกษา 2545 โรงเรียนเรียนนวมินทรราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการได้เปิดสอน 44 ห้องเรียน ระบบ 10 : 9 : 7 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,691 คน ระหว่างปีการศึกษาได้สนองนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการปฏิรูพื้นฐานเรื่องหลักสูตรใหม่แก่บุคลากรครูผู้สอน จากนั้นระดมพลังบุคลากรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ กระทั่งสำเร็จลงเมื่อก่อนสิ้นปีการศึกษา จากการพัฒนาสถานศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนเรียนนวมินทรราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้รับคัดเลือกจากคุรุสภา ให้เป็นโรงเรียนในโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูด้านการจัดการได้กำหนดพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาใน 3 องค์รวม คือ ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษาและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เพื่อร่วมทุกข์ ร่วมสุขและความเชื่อมั่นของผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันทุกองค์กร พร้อมทั้งจะพัฒนาการศึกษาเพื่อช่วยกันสร้างคนไทยรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและในปีเดียวกันนี้ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศเป็นโรงเรียนพระราชทานชมเชย ประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนนวมินทรราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการได้เปิดสอน 42 ห้องเรียนระบบ 8 : 8 : 8 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,839 คน จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปฏิรูปการศึกษาเป็นปีแรก ปีนี้ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนต้นแบบตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโรงเรียนเปรังวิสุทธาธิปไตยเป็นโรงเรียนเครือข่ายและได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนสดใสปลอดภัยยาเสพติด กระทรวงศึกษาธิการ ของจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการปกครองนักเรียน บุคลากรครู-อาจารย์ได้รับการส่งเสริมให้ความรู้ ชี้แนะในด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างถูกต้องทั่วถึง ส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศรับโลโรงเรียนจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนดีเด่น จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารของโรงเรียนได้รับการปรับปรุง ตามมติความเห็นของนักเรียน ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ หลังคากันแสงแดดเหนือลานเอนกประสงค์ "ลานทศพรพร" และสนามฟุตบอลกลางแจ้งศรีรูปแบบ เริ่มเปิดใช้ปลายปีการศึกษา 2546

ปีการศึกษา 2547 โรงเรียนนวมินทรราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้เปิดสอน 42 ห้องเรียน ระบบ 8 : 8 : 8 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,930 คน จากผลงานการบริหารโรงเรียนให้เจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้งของ นางสาวจริมาศรี เพ็ชรกุล ผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชนโรงเรียน จึงได้รับมอบที่ดินเพิ่มจากนางปิ่นทอง ศาลยาชีวิน ผู้ซึ่งเป็นผู้มอบที่ดินเพื่อก่อสร้างโรงเรียนเป็นจำนวน 7 ไร่ ให้ใช้ประโยชน์ตามประสงค์ รวมเป็นพื้นที่ทั้งหมด 31 ไร่ โดยทำการรับมอบใน

วันครบรอบวันสถาปนาโรงเรียน วันที่ 31 กรกฎาคม 2547 และทำการเปิดสนามฟุตบอล “ปิ่นทอง ศาลายาชีวิน” ในวันเดียวกันสภาพเป็นสนามฟุตบอลพร้อมอัฒจันทร์ โคจรเหล็ก พร้อมหลังคาคลุมฟูกสังเคราะห์ จำนวน 6 หลัง เมื่อสิ้นสุดภาคเรียนที่ 1 นางสาวจรัมศรี เพ็ชรกุล ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตมัธยม กรุงเทพมหานคร และสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นางเตือนใจ อร์ณยะนาถ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรพิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2548

ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนเปิดสอนจำนวน 42 ห้องเรียน ระบบ 8 : 8 : 8 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียน 1,980 คน ปีนี้เป็นปีที่โรงเรียนเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทั้งช่วงชั้นที่ 3 และ 4 จึงมีการปรับปรุงหลักสูตร และย้ำเน้นระบบวิชาการ การติดตามประเมินตามสภาพจริง กิจกรรมเฝ้าระวังการติด 0 ร มส บูรณาการการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัลยอดเยี่ยมการประเมินผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2548 ระดับช่วงชั้นที่ 3-4 โรงเรียนขนาดใหญ่ รับเกียรติบัตรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และทำการปรับปรุงหลักสูตรครั้งใหญ่เมื่อสิ้นปีการศึกษา

ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนเปิดสอนจำนวน 42 ห้องเรียน ระบบ 8 : 8 : 8 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,011 คน ระหว่างภาคเรียนที่ 1 โรงเรียนได้รับการประเมินภายนอกรอบ 2 ผลการประเมินคือคุณภาพระดับ ดีมาก ทุกมาตรฐาน ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาจากสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ได้รับความช่วยเหลือระดมทรัพยากรจากชุมชน ผู้ปกครองครั้งใหญ่ สืบเนื่องจากปีการศึกษาที่ผ่านมาทำการปรับสร้างหลังคาเหนือลานทศพรรัชใหม่ แทนหลังเก่าที่พังหลายเพราะवादภัย โดยปรับลงฐานล่างใหม่ทั้งหมด ปรับรูปแบบโครงสร้าง วัสดุหลังคาเมทัลชีสเพิ่มความแข็งแรงด้านทานลมได้ดีใช้ชื่อว่าอาคาร “เฉลิมพระเกียรติ ครองราชย์ 60 ปี” ทำพิธีเปิด เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2549 บุคลากรทุกฝ่ายและชุมชนได้เข้าใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง จากนั้นทำการเสริมขอบสนามให้มีสภาพความสูงและรับกับสนามลานทศพรรัช โดยลงคอนกรีตรอบนอกให้ดูดีและปลอดภัยต่อการใช้สอยมากขึ้น ในปีนี้ได้มีการก่อตั้งสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ.2550 ทั้งมีการดำเนินการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการ โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงทางวิชาการ (MOU) กับสถาบันอุดมศึกษา 2 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2550 และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2550 นอกจากนั้นที่มณีกีฬาเรือพายหญิง 12

กีฬา ของโรงเรียนยังได้รับการคัดเลือกเพื่อเป็นตัวแทนทีมชาติเข้าแข่งขันกีฬาซีเกมส์ครั้งที่ 24 ที่กำลังจะมีขึ้น ณ จังหวัดนครราชสีมา เดือนธันวาคม พ.ศ.2550

ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนเปิดสอนจำนวน 44 ห้องเรียน ระบบ 10:8 : 8 : 6 : 6 : 6 มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,082 คน เพื่อเพิ่มขยายการรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามความต้องการของชุมชน เป็นปีการศึกษาที่โรงเรียนได้ทำการปรับพัฒนาโรงเรียนครั้งใหญ่ ด้วยการขอมหาศาลอาคารใหม่ทั้งหมด เพื่อปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมต่อการเป็นโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ โดยได้รับความอนุเคราะห์บริจาคสี จากโรงงานผลิตสี TOA เพรนท์ จำกัด ร้อยละ 95 ของพื้นที่อาคารทั้งหมด จากนั้นมีการปรับเติมความสมบูรณ์ให้กับสนามฟุตบอลด้านทิศใต้ โดยยกพื้นด้วยการปูคอนกรีตก่อนให้พื้นจากการถูกน้ำท่วม เพื่อเอื้ออำนวยให้นักเรียนและบุคลากรโรงเรียนได้เข้าใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่



**ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง ตั้งโรงเรียนรัฐบาล**

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควรขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้แพร่หลายยิ่งขึ้น ประกอบกับในปี พ.ศ. 2535 เป็นปีแห่งการเฉลิมฉลองเนื่องในมหามงคลสมัยที่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนมพรรษา 5 รอบ กระทรวงศึกษาธิการถือเป็น โอกาสสำคัญยิ่งที่จะ ได้สนองพระมหากรุณาธิคุณ เพื่อเป็นการถวายราชสักการะและเป็นอนุสรณ์สถานที่ให้อนุชนรุ่นหลังได้รำลึกถึงคุณงามความดีของพระองค์ท่านสืบไปโดยสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ พระราชทานพระราชานุญาต ให้ใช้ชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีนาถของกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ว่าโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 จึงได้เปิดโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 รุ่นที่ 4 จำนวน 2 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2535 โดยให้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาแบบสหศึกษา สังกัดส่วนกลาง คือ

1. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา แขวงวังทองหลาง เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตำบลบางป่อ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ประกาศ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2535

นายก้อ สวัสดิพานิชย์
(นายก้อ สวัสดิพานิชย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน เป็นโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ

สถานที่ตั้งสถานศึกษา

เลขที่ 99 หมู่ 7 ถนนบางนา-ตราด (ก.ม.26) ซอยบางนาการ์เด้น ตำบลบางบ่อ

อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10560

โทรศัพท์ : 0-2338-1875-6, 0-2338-1974 โทรสาร 0-2338-1973

E-Mail : Nawamin@samutprakan2.com

Website : www.nawamintraimpat.ac.th

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2

เปิดสอน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

เขตพื้นที่บริการ 2 อำเภอ 32 หมู่บ้าน ได้แก่ 1.อำเภอบางบ่อ (ทิศเหนือและใต้ของถนนบางนา-ตราด แนวถนนปานวิถี ด้านทิศตะวันตกของหมู่ที่ 1 และ หมู่ที่ 4, ตำบลบางบ่อ หมู่ที่ 5-11 ตำบลนิคมยุทธศาสตร์ หมู่ 1- 6, ตำบลบ้านระกาศ หมู่ที่ 5-10 ตำบลบางพลีน้อย หมู่ที่ 5-11) 2. กิ่งอำเภอบางเสาธง (ตำบลบางเสาธง หมู่ที่ 3-4, 7,14)

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์ บริการและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยระดมทรัพยากรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาความเป็นเลิศใน ด้านความรู้คู่คุณธรรม นำสู่สากล

สมาชิกกลุ่ม กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ กลุ่มที่ 2

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. โรงเรียนชุมชนบ้านระกาศ | 2. โรงเรียนวัดบางพลีน้อย |
| 3. โรงเรียนบ้านบางเพ็ง | 4. โรงเรียนวัดนาคราช |
| 5. โรงเรียนคลองบ้านระกาศ | 6. โรงเรียนธรรมศรีสุวรรณดิษฐ์ |
| 7. โรงเรียนตลาดบางพลีน้อย | 8. โรงเรียนวัดเกาะแก้ว |
| 9. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | |

สัญลักษณ์ ปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ นโยบาย คำขวัญโรงเรียน

สัญลักษณ์



| | |
|-------------------|--|
| ปรัชญา | ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม |
| คติพจน์ | “ซื่อสัตย์และปัญญา พาให้เจริญ” |
| คำขวัญ | รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ |
| นโยบาย 4 ร | <p>ร.1 เรียบร้อย มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความคิดจิตใจ ให้บุคลากรทั้งครู-อาจารย์และนักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตทุกด้าน เช่น มีวินัย มีความรับผิดชอบ กตัญญู ซื่อสัตย์ ประหยัด ซื่อสัตย์ และพึ่งตนเองได้ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนา ครูที่พูดไม่ได้คือสถานที่โดยรอบทั้งในและนอกบริเวณโรงเรียน และวัสดุ อาคารสถานที่ ให้มีความเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น</p> <p>ร.2 รอบรู้ มุ่งปลูกฝังความเป็นเลิศทางวิชาการ บุคลากรทั้งครู-อาจารย์ และนักเรียน มีความสนใจใฝ่หาความรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การใช้เทคโนโลยีตามความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน รวมทั้งโรงเรียนมีความเหมาะสมเป็นสถานที่ที่นักเรียนพร้อมที่จะเรียน มีบรรยากาศทางวิชาการ</p> <p>ร.3 ริเริ่ม มุ่งหวังให้โรงเรียนเป็นแหล่งชุมชน มีส่วนร่วมในการริเริ่มพัฒนา ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาของชุมชน และนำทรัพยากรในชุมชนเข้าร่วมพัฒนาโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่ม เป็นหมู่คณะ มีการร่วมคิด ร่วมให้คำปรึกษา มีการนิเทศติดตาม สนับสนุนดูแลซึ่งกันและกัน นักเรียนสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ระหว่างเรียนตามสภาพเวลา กำลัง และความสามารถ</p> |

ร.4 **ร่ำเริง** มุ่งสร้างโรงเรียนให้มีชีวิตชีวา สดชื่น สงบ แจ่มใส วัสดุ อาคารสถานที่ได้รับการดูแล มีความ เป็นปัจจุบัน พร้อมแก่การใช้ ประโยชน์ตลอดเวลา สามารถให้บริการแก่ชุมชนร่วมใช้ประโยชน์ได้ด้วย มุ่งส่งเสริมการดนตรี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และ ภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อให้บุคลากรทั้งครู-อาจารย์ และนักเรียนมีความ ร่ำเริง สุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

“ ลูก นมร.ต.อ.พ. เรียบร้อยรอบรู้ ริเริ่ม ร่ำเริง ”

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

สี ต้นไม้ ดอกไม้ วันสถาปนา ของโรงเรียน

| | |
|-------------------|---|
| วิสัยทัศน์ | สิ่งแวดล้อมธรรมชาติดี บุคลากรมีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ จัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยี การบริหารจัดการดี มีผลงานสู่มาตรฐานสากล |
| พันธกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรม นำวิชาการ - สร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - นำโครงการพระราชดำริ ทฤษฎีพอเพียงและสำนึกในความเป็นไทย - รู้คุณค่าทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม นำไปบูรณาการเรียนการสอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน - จัดการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน |

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

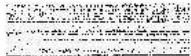

ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานหลักสูตรของ โรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1. มีความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย รักษาสิ่งแวดล้อม รักท้องถิ่นและสร้างสรรค์สิ่งงามให้แก่สังคม

2. สืบสานงานพระราชดำริ และนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
3. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการค้นคว้า มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
4. มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาและการดำเนินชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ
5. มีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ

ข้อมูลเฉพาะอื่น ๆ

| | | | | |
|--------|------------------------------|---------|---|--|
| สี | ชมพู | น้ำเงิน |  |  |
| ต้นไม้ | สีทอง | | | |
| ดอกไม้ | ควีนสิริกิติ์ (กุหลาบเหลือง) | | | |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เป็นงานวิจัยที่หลากหลาย ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ (2540 :18) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต 5 ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร และปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต 5 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นทำความเข้าใจ เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ โดยเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เทคนิควิธีการพัฒนาการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่และเลือกใช้กิจกรรมการสอน การศึกษาดูงาน และการศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา นอกจากนี้มีการพัฒนานอกเวลางาน มีกิจกรรมที่จัดคือ การฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษา และการศึกษาต่อ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ การติดตามและประเมินผล

ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร หรือเป็นข้อมูลป้อนกลับยังผู้ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย

ไชยยันต์ ไชยถาวร (2541 : ง) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการพัฒนามีความต้องการมากที่สุดเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ เพิ่มความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน และให้สังคมเห็นว่าครูมีการพัฒนาตลอดเวลา ด้านความรู้และเนื้อหาของการพัฒนาการ มีความต้องการความรู้มากที่สุดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การให้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคนิคการสอนแบบต่างๆ

สำเริง พันธุ์ผัก (2541 : ค-ง) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนคติต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการฝึกอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อเสริมบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาลดลงดังนี้

การฝึกอบรม โดยมีการสำรวจความต้องการกิจกรรมการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ จัดทำเอกสารประกอบให้ตรงประเด็น และเพียงพอ วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม และประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน โดยมอบหมายให้ดูงานในหน้าที่รับผิดชอบ แจ้งข้อมูลให้ครูทราบล่วงหน้า สำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน เมื่อไปศึกษาดูงานแล้วให้สรุปรายงานผลและเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารจัดบุคคลให้เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวิเคราะห์แก้ไขปัญหาลดลง สำรวจข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ จัดสายงานให้เป็นระบบชัดเจนนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการศึกษาและถ่ายทอดระหว่างผู้ร่วมงาน การพัฒนาด้วยตนเอง จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษาค้นคว้าส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเชิงวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะด้าน สำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน

ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นตามวิถีประชาธิปไตยให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดเอกสารคู่มือ การปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอ จัดระบบบริหารสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ประชุมกลุ่มย่อยระดมสมองเพื่อพัฒนาทีมงาน ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้แสดงผลงาน ประกวดและแข่งขันเน้นการพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในการเรียนการสอนให้อยู่ในวงจำกัดตามกำหนดและมาตรฐาน ด้านการจัดการและการบริหารการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน เน้นความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในการผลิตโปรแกรมคอมพิวเตอร์มากขึ้น และความเพียงพอของงบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา เน้นคอมพิวเตอร์ช่วยสอนจะช่วยพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เรียนมีความรู้สึกเหมือนได้เข้าไปอยู่ในสถานจริง ส่วนทางด้านระบบการเรียนการสอนโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เน้นการให้ห้องสมุดของสถานศึกษาเปลี่ยนรูปแบบจากการที่มีหนังสือไว้บริการเปลี่ยนมาเป็นให้บริการหนังสือที่อยู่ในรูปของสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมากขึ้น ด้านการประเมินคุณภาพ ประเมินภาพหรือผลที่เกิดจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และด้านความคิดเห็น เจตคติของผู้เรียนต่อการเรียนการสอน เน้นให้นักเรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

ศุขนิธย์ กิจกัญญาสนัน (2542 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 430 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครู โดยพิจารณาเป็นรายบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผล นอกจากนั้นยังได้เสนอแนะให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา และการวัดและประเมินผล

เสาวลักษณ์ มิขเนตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 446 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับ

สภาพปัจจุบันและสภาพที่น่าจะเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรของครูในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการสอน ทักษะในด้านการปฏิบัติงานของครู และด้านเจตคติในการปฏิบัติงานของครูมีการพัฒนาในระดับปานกลาง ด้านความรู้ นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ทักษะด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ทักษะด้านสื่อการสอน และความรู้ในเนื้อหาวิชา มีการพัฒนานะดับน้อยถึงปานกลาง ทักษะด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด ส่วนความต้องการได้รับการพัฒนาของครูในทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่ครูต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ประดิษฐ์ อินตา (2543 : ข) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูผู้สอนตามความคาดหวังของครู และนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า คุณลักษณะของครูผู้สอนด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของครูผู้สอน ด้านวิชาการ ส่วนใหญ่จัดอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

จรัส คำรัตน์ (2543 : ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครู ประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุนาค ตียเวศย์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

มนตรี จุฬาวัฒนทล (2543 : 228) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง นโยบายการผลิตและพัฒนาครู ผลการวิจัย พบว่า การยกระดับคุณภาพครูให้สามารถนำการปฏิรูปการศึกษาได้จำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น กลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ควรนำมาใช้คือการจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู อันประกอบด้วยวงจรที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการตอบแทน/ยกย่องครู เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการประกันคุณภาพครู คือ ครูสายการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบ

เกียรติศักดิ์ ขาวีโคตร (2543 : ข-ค) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์สมรรถภาพสำหรับนักคอมพิวเตอร์ช่วยสอน พบว่า นักคอมพิวเตอร์ช่วยสอนต้องประกอบด้วยสมรรถภาพดังนี้

- 1) สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านระบบคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความรู้

เกี่ยวกับการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ และความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) สมรรถภาพด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ทักษะด้านเนื้อหาหลักสูตร 3) สมรรถภาพด้านชาวปัญญา ได้แก่ การคิด สร้างสรรค์และจินตนาการใฝ่รู้ มองการณ์ไกล ช่างสังเกตและจดจำ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ 4) สมรรถภาพด้านทัศนคติ ได้แก่ ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ตระหนักใน ความสำคัญและประโยชน์ของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีความกระตือรือร้นในการส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน รักการสอน ภาคภูมิใจในบทบาท ของนักคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีความรับผิดชอบ ยอมรับในเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้าน คอมพิวเตอร์ และ 5) สมรรถภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ อุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน มีความเพียรพยายาม มีศีลธรรมประจำใจมีความอดทนอดกลั้น และมีความซื่อตรง

อินทรี ศิลปาจารย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาครูในการ จัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการเรียนรู้ภายในชุมชนและเมื่อพิจารณาความ ต้องการโดยภาพรวมของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านกระบวนการ เรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน สรุปว่าทั้ง 8 ด้าน ครูมีความต้องการในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับความต้องการโดยภาพรวม

จุฑารัตน์ จันทร์คำ (2545 : ง) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัด การเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในโรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครู มีความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

ลักคณา เหลืองวิริยะแสง (254 : ข-ค) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา ครูกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูเข้าร่วมการพัฒนามาก 2 ด้าน คือ 1) การเข้ารับการฝึกอบรม มีครูเข้าร่วมรับการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ 2) การศึกษาค้นคว้า มีครูเข้าร่วมศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากตำรา บทความ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ ครูเข้าร่วม

พัฒนาปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีครูเข้าร่วมศึกษาดูงานนอกสถานที่ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การรับการนิเทศ มีครูเข้ารับการนิเทศการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญจากผู้บริหาร เพื่อนครู และศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานการศึกษาส่วนระดับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่อยู่ในระดับมาก คือ การจัดการเรียนการสอนในเรื่องความตระหนักเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การใช้สื่อการเรียนการสอนในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ หลักการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การวัดผลและประเมินผลในเรื่องความรู้ความเข้าใจหลักการวัดผลและประเมินผลโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ และพบว่าการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .567 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จิราพร เหลืองน้ำเพชร (2545 : 64-66) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครูพลศึกษาแต่ละด้านดังนี้

1. ความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3. ความต้องการด้านพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อวิชาชีพพลศึกษาอยู่ในระดับมาก
4. ความต้องการด้านพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะ รูปแบบ และวิธีการที่ต้องการเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

อัญชลี ศรีสุชา (2546 : ข) ได้ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า ผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน ได้นำมาช่วยในการจัดการฐานข้อมูล ได้ใช้ในการนำเสนอข้อมูลโรงเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ส่วนปัญหาที่พบคือนโยบายไม่ชัดเจน งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่มีศูนย์ควบคุมระบบ ซาดเคลื่อนบุคลากรในการดูแล ระบบงานยุ่งยากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ล้าสมัยระบบอินเทอร์เน็ตช้าและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน บุคลากรไม่มีเวลาว่างเพียงพอที่จะศึกษาหาความรู้ในด้านนี้เพิ่มเติม บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้ารับการอบรม และไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้อย่างจริงจัง การจัดอบรมของโรงเรียนดำเนินการไม่ต่อเนื่อง สื่อซอฟต์แวร์มีน้อยที่มีอยู่มีเพียงพอต่อความต้องการ และไม่มีบุคลากรที่คอยให้คำแนะนำต่อเรื่อง

วารภรณ์ อารีชินรักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันครูมีการพัฒนาในด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สำหรับด้านเจตคติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับสภาพที่ครู คิดว่าน่าจะพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการของครูปรากฏผลดังนี้ 1. ด้านความรู้ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การนำผลวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน 2. ด้านทักษะครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้อีกมากที่สุด เช่นกัน รองลงมาคือ การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษาพิเศษมาใช้ประยุกต์ 3. ด้านเจตคติ ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองในการได้รับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

คลาร์ก (Clark, 1970:1767-A) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมสำหรับครูประจำการ โดยสอบถามจากครูใหญ่ในโรงเรียนโศคลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครู ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่างๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง

คลาร์ก, (Clark 1970, 2767-A) พบว่า การจัดอบรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

อารีเนียกา (Areniega, 1972 : 1052-A) พบว่า การจัดโปรแกรมพัฒนาครูประจำการอย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากครูจะได้รับความรู้ด้านทฤษฎี และแนวคิดทางการศึกษาหลัก ยังทำให้เกิดทักษะและสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน เมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จากโปรแกรมที่จัดครูจะพัฒนาตนเองในด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนใหม่ ซึ่งจะมีผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียนของนักเรียน

วอนเรน (Woorran, 1974 : 356 อ้างถึง, ผกาพรรณ ปะติเส, 2543 : 63) ได้วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ พบว่าควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาจัดส่งเสริมครูในโอกาสต่อไป ครูควรมีโอกาสวางแผนเสนอวิธีจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย

และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดในแต่ละครั้ง ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งจัดโครงการที่เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

แมรี่ (Marry, 1979 : 201-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูระหว่างบุคลากรในกาจัดการศึกษาเฉพาะอย่างและภาวะผู้นำของบุคลากร มลรัฐฮาร์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับหน้าที่

มัวร์และแฮนเลย์ (Moore & Hanley, 1982 : 37-77) ได้ศึกษาความต้องการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการ 6 ประการ คือ 1.) การพัฒนาการเรียนการสอนและทักษะในการทำงาน 2.) การแนะนำเด็กโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ตามนั้น 3.) การจัดสื่อและการให้การสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 4.) เป็นผู้ที่เคร่งครัดในระเบียบวินัยครู 5.) การแยกแยะและเข้าใจตัวแปรที่มีผลต่อการเรียนการสอน 6.) การช่วยเหลือให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้

แบลงค์ (Blank, 1992 : 2766-A) ได้ศึกษารูปแบบของงานสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่การบริหารบุคลากรภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าการบริหารบุคลากรของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล่าช้ากว่าการบริหารบุคลากรของหน่วยงานอื่น ถึงแม้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลจะมีความรู้สูง แต่ในด้านวิชาการยังไม่พร้อมจึงต้องฝึกทักษะความชำนาญ และถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กรภาคเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

ซัลลิแวน (Sullivan, 1994 : 1163-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนรัฐฟลอริดา สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาลักษณะผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

คอลเลท (Collette, 1995 :1139 อ้างถึงใน วิรุจน์ศักดิ์ จันทนุกาม 2542:44) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของการพัฒนาบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคคล ความต้องการในการพัฒนาบุคคลขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ และแลกเปลี่ยนลักษณะการบริหาร ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อยมีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า บทบาทของครูจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อ

และเทคโนโลยี ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูจึงมุ่งเน้นการศึกษาความต้องการตามหัวข้อเรื่องดังกล่าว

เลวินสัน และเมนเจส (Levinson and Menges, 1980 : 25-30) พบว่า ครูที่ผ่านการพัฒนาตนเองโดยการปรับปรุงการเรียนการสอน ปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัย อื่นๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญ วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสและการลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพครูเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

เดนิส เทรนต์ เดอ ซูซ่า แห่งมหาวิทยาลัยเซาเปาโล (Denise Trento de Souza, 2001:54) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนและกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานสังกัดเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอนโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรก เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อยๆ และจัดกาอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตน และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

เฮมาลาธ้า คาลัยมาธิ (Hemalaimathi Kalaimathi, 2005 : 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูในชนบทว่าให้มองทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณครูต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่สมบูรณ์และพัฒนาตนเองไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะคุณภาพของระบบการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพ การสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาชนบทที่เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ คุณลักษณะของเยาวชนสะท้อนถึงอนาคตอันรุ่งโรจน์ของประเทศ ต้องตระหนักเสมอว่าหน้าที่ของครูชนบท คือ ฝึกเยาวชนให้เป็นกำลังของชาติครูทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาที่ยังทำหน้าที่สอนอยู่ และถือว่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่จะพัฒนาตนเอง

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร พบว่าการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษานั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายซึ่งต้องให้ความสำคัญ และเข้าใจถึงความสำคัญ และเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่จะผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการสำรวจข้อมูลสภาพความต้องการและจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านไว้ล่วงหน้าจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยไว้บริการแก่บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

และสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณในการพัฒนา วัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนที่เพียงพอ จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 71 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 10 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 10 ข้อ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 ข้อ ด้านเจตคติ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 50 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert), อ้างถึง พวงรัตน์ ทวีรัตน์, (2542 : 107-108) มี 5 ระดับ คือ

| | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนามากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนามาก |
| 3 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามหรือการทดลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองรวม 5 ด้าน

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของนางสาวสิริกัญญา ไพธิบุญ มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือนางเดือนใจ อธิณยะนาค ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นายวุฒิชัย วันทมาตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบัวโรย นายภูรงค์ จันทร์เปล่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับประเด็นพิจารณาหรือไม่ โดย

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามประเด็นของเนื้อหา

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:117) ซึ่งผลการวิเคราะห์ของทั้ง 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.66-1.00

จำนวน 50 ข้อ และคำถามที่ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 4 ข้อ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

2. นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน-เดือนตุลาคม 2550 จำนวน 71 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทีละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543:100)

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนามากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนามาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัย การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|----------|-----|----------------------|
| N | แทน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม |
| μ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| σ | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและเขียนพรรณนาความ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ใน 5 ด้าน โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางและแปลผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ค่าร้อยละนำเสนอในรูปแบบตารางและเขียนพรรณนาความ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม | N | ร้อยละ |
|--|-----------|---------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 26 | 36.62 |
| หญิง | 45 | 63.38 |
| รวม | 71 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 14 | 19.72 |
| 31 – 40 ปี | 8 | 11.27 |
| 41 – 50 ปี | 31 | 43.66 |
| 51 – 60 ปี | 18 | 25.35 |
| รวม | 71 | 100.00 |
| วุฒิทางการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | - |
| ปริญญาตรี | 52 | 73.24 |
| ปริญญาโท | 19 | 26.76 |
| ปริญญาเอก | - | - |
| รวม | 71 | 100.00 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| 1-10 ปี | 37 | 52.11 |
| 11-20 ปี | 12 | 16.90 |
| 21-30 ปี | 22 | 30.99 |
| รวม | 71 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.38 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.62 เป็นผู้ที่มียุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.35 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.66 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.27 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.72 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.24 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.76 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.11 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11- 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.99

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในภาพรวม 5 ด้าน

| ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. ด้านความรู้ | 3.84 | 0.58 | มาก | 3 |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 3.76 | 0.71 | มาก | 5 |
| 3. ด้านการจัดการเรียนการสอน | 3.96 | 0.46 | มาก | 1 |
| 4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.85 | 0.63 | มาก | 2 |
| 5. ด้านเจตคติ | 3.78 | 0.57 | มาก | 4 |
| รวม | 3.84 | 0.56 | มาก | - |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.85 และด้านที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.76

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรู้

| ด้านความรู้ | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------|----------|-------|-------|
| 1. ความรู้เรื่องการจัดการศึกษา | 3.73 | 0.63 | มาก | 8 |
| 2. ความรู้เรื่องปรัชญาการศึกษา | 3.56 | 0.65 | มาก | 9 |
| 3. ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรฯ | 3.78 | 0.46 | มาก | 7 |
| 4. ความรู้ในการทำหลักสูตร เนื้อหา และเทคนิคฯ | 3.93 | 0.48 | มาก | 4 |
| 5. ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน | 3.85 | 0.49 | มาก | 6 |
| 6. ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน | 3.91 | 0.45 | มาก | 5 |
| 7. ความรู้ในเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ | 4.05 | 0.76 | มาก | 2 |
| 8. ความรู้ในการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน | 4.14 | 0.75 | มาก | 1 |
| 9. ความรู้ในเรื่องของการใช้สื่อ | 3.49 | 0.67 | มาก | 10 |
| 10. ความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง | 3.98 | 0.71 | มาก | 3 |
| รวม | 3.84 | 0.62 | มาก | - |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมา คือ ความต้องการการพัฒนาความรู้ในการเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ ความรู้ในเรื่องการใช้สื่อ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ

| ด้านบุคลิกภาพ | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------|----------|-------|-------|
| 11. การดูแลรักษาสุขภาพกายและจิต | 3.51 | 0.65 | มาก | 10 |
| 12. การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ส่งางามน่าเลื่อมใส ศรัทธา | 3.85 | 0.61 | มาก | 5 |
| 13. การกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน | 3.55 | 0.87 | มาก | 9 |
| 14. การแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ | 3.63 | 0.85 | มาก | 8 |
| 15. การมีมารยาทที่ดีเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น | 3.67 | 0.68 | มาก | 7 |
| 16. การมีอารมณ์ที่มั่นคงและเชื่อมั่นในตนเอง | 3.97 | 0.69 | มาก | 4 |
| 17. การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความรู้สึก ของผู้อื่น | 4.02 | 0.83 | มาก | 3 |
| 18. การเป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ | 4.16 | 0.82 | มาก | 2 |
| 19. การพูดต่อที่ชุมชนในโอกาสต่างๆ | 4.30 | 0.84 | มาก | 1 |
| 20. การมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล | 3.81 | 0.81 | มาก | 6 |
| รวม | 3.76 | 0.73 | มาก | - |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับ ความต้องการมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การพูดต่อที่ชุมชนในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ การเป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.16 และข้อที่มีระดับความ ต้องการน้อยที่สุด คือ การดูแลรักษาสุขภาพกายและจิต มีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

| ด้านการจัดการเรียนการสอน | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------|----------|-------|-------|
| 21. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป | 3.52 | 0.65 | มาก | 10 |
| 22. การออกแบบการเรียนการสอน | 3.87 | 0.61 | มาก | 5 |
| 23. การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง | 3.59 | 0.87 | มาก | 9 |
| 24. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการแก้ปัญหา | 3.63 | 0.85 | มาก | 8 |
| 25. การจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์ | 3.56 | 0.68 | มาก | 7 |
| 26. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ | 3.97 | 0.69 | มาก | 4 |
| 27. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล | 4.02 | 0.83 | มาก | 3 |
| 28. การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล | 4.16 | 0.82 | มาก | 2 |
| 29. การพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.30 | 0.84 | มาก | 1 |
| 30. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา | 3.83 | 0.81 | มาก | 6 |
| รวม | 3.96 | 0.71 | มาก | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการมากที่สุด คือ การพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.16 และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป มีค่าเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

| ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|------------|----------|
| 31. การสร้างสรรคสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน | 4.22 | 0.81 | มาก | 2 |
| 32. การใช้งานบนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 3.60 | 0.69 | มาก | 7 |
| 33. การสร้างแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT | 3.53 | 0.50 | มาก | 10 |
| 34. การใช้งานโปรแกรม Microsoft Office | 3.57 | 0.65 | มาก | 9 |
| 35. การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต | 3.95 | 0.61 | มาก | 4 |
| 36. การรับส่งข่าวสารโดยใช้ E-mail | 3.79 | 0.78 | มาก | 5 |
| 37. การใช้ ICT เพื่อจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล | 3.98 | 0.71 | มาก | 3 |
| 38. การสร้าง Power Point เพื่อการเรียนการสอน | 4.25 | 0.74 | มาก | 1 |
| 39. การค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Book, E-Library และ E-Learning | 3.78 | 0.75 | มาก | 6 |
| 40. การบำรุงและรักษาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เบื้องต้น | 3.56 | 0.68 | มาก | 8 |
| รวม | 3.85 | 0.56 | มาก | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการมากที่สุด คือ การสร้าง Power point เพื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ การสร้างสรรคสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีค่าเฉลี่ย 4.22 และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านเจตคติ

| ด้านเจตคติ | μ | σ | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------|----------|-----------|-------|
| 41. กิจกรรมพัฒนาจรรยาวิชาชีพครู | 3.52 | 0.64 | มาก | 10 |
| 42. การสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง | 3.93 | 0.69 | มาก | 7 |
| 43. การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.96 | 0.71 | มาก | 6 |
| 44. การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ | 3.98 | 0.68 | มาก | 5 |
| 45. การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีวุฒิสูงขึ้น | 4.28 | 0.79 | มาก | 2 |
| 46. การวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติ | 4.52 | 0.75 | มากที่สุด | 1 |
| 47. การมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษา | 3.64 | 0.62 | มาก | 9 |
| 48. การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | 3.80 | 0.81 | มาก | 8 |
| 49. การมีความคิดริเริ่มสร้างในการปฏิบัติงาน | 4.04 | 0.65 | มาก | 4 |
| 50. การมีความเมตตา และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | 4.22 | 0.59 | มาก | 3 |
| รวม | 3.78 | 0.56 | มาก | - |

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการมากที่สุด คือ การวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติ มีค่าเฉลี่ย 4.52 สำหรับข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีวุฒิสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา คือ การมีความเมตตาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 และข้อที่มีระดับความต้องการน้อยที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาจรรยาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ย 3.52

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของนางสิริกัญญา โพธิ์บุญ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับผู้เรียน รองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาความรู้ในการเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้ในเรื่องการใช้สื่อ
2. ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองการพูดต่อที่ชุมชนในโอกาสต่างๆ รองลงมา คือ การเป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดูแลรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิต
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสร้าง Power point เพื่อการเรียนการสอน รองลงมา คือ การสร้างสรรค์สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT
5. ด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติ สำหรับข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษต่อให้มีวุฒิสูงขึ้น รองลงมา คือ การมีความเมตตาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาจรรยาวิชาชีพครู

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. จากผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน มีรายข้อที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 รายการ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป การจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์ การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการแก้ปัญหา การออกแบบการเรียนการสอน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักษณะ เหลืองวิริยะแสง (2544 : ข - ค) ซึ่งพบว่า ครูเข้าร่วมการพัฒนามากขึ้นในการเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ควรให้ข้อความรู้ รวมทั้งควรให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณในการพัฒนาเพื่อเข้ารับการอบรม

2. จากผลการวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีรายชื่อที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 5 รายการ คือ การสร้างแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT การบำรุงและรักษาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เบื้องต้น การใช้งานโปรแกรม Microsoft Office การใช้งานบนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Book, E-Library และ E-Learning ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำเริง พันธุ์ฝึก (2541:13) ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ การจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการทำงานเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพของบุคลากรเอง

ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ควรให้การส่งเสริมการจัดแผนการเรียนรู้ มีการบำรุงรักษาสื่อ อุปกรณ์ ให้ครูมีส่วนร่วมในการใช้สื่อสารสนเทศให้มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยด้านความรู้ มีรายชื่อที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 4 รายการ คือ ความรู้ในเรื่องของการใช้สื่อ ความรู้เรื่องปรัชญาการศึกษา ความรู้เรื่องการจัดการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยนต์ ชุ่มจิต (2541: 67-81) ซึ่งพบว่า หน้าที่ของครูนั้นสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การเอาใจใส่ดูแลรับผิดชอบนักเรียน การวัดผลประเมินผล การเรียนการสอนการเสริมสร้างความรู้แก่ตนเอง และการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น

ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ควรให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการใช้สื่อที่เหมาะสม มีการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. จากผลการวิจัยด้านเจตคติ มีรายชื่อที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 2 รายการ คือ กิจกรรมพัฒนาจรรยาวิชาชีพครู การมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา อุทิศตน กับการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยนต์ ชุ่มจิต (2541:67-81) ซึ่งพบว่า เป็นกิจที่ครูต้องกระทำทั้งทางด้านการถ่ายทอดทางวิทยาการการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม การวัดผลประเมินผล การทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีปัญญาด้วยสำนึกในความถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูตามที่คนละของบุคคลทั่วไปไว้ว่า ครูมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้อง สั่งสอนศิษย์วิทยาการต่างๆ ให้แก่ศิษย์ด้วยการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามให้แก่ศิษย์ จัดกิจกรรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ และประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ ปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์ รักษาวินัยและประพฤตินให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ มีความขยันในการสร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจในการดูแล สอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน

ดังนั้นผู้บริหารของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ควรมีการประชุม ชี้แจง แนะนำ และทบทวนให้ข้อความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ จรรยาบรรณของวิชาชีพครู ตลอดจนการอุทิศเวลาในการสอนเด็กอย่างเต็มที่

5. จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพ มีรายชื่อที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม 4 รายการ คือ การดูแลรักษาสุขภาพกายและจิต การกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน การแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ การมีมารยาทที่ดีเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทอม บอยเดล (Tom Boydell 1985, 45 อ้างถึงใน สุรวี เทียงทัศน (2542 : 18) จากทฤษฎีการพัฒนาตนเองได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา สำคัญของการพัฒนาตนเอง ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการงานแลเทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระทำให้สำเร็จ

ดังนั้นผู้บริหารของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมี แรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ และในการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงได้นั้นจะต้องเป็นผู้ริเริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตัวเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผู้วิจัยเห็นแนวทางการความต้องการการพัฒนาศักยภาพตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่าระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ควรมีการส่งเสริมให้ครูดูแลสุขภาพกายและจิต โดยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมบุคลิกภาพ จัดอบรม แนะนำให้ครูออกกำลังกายส่งเสริมการนั่งสมาธิ การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเหมาะสมกับวัยของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมทำการรายงานครูและสุขภาพ
2. ด้านเจตคติ ในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ควรส่งเสริมแนะนำให้ครู รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง อบรมสั่งสอนศิษย์ทุกคนโดยไม่ปิดบังเป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทุกคน ซึ่งโรงเรียนควรมีโอกาสอบรมพัฒนาบุคลากรในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพทุก ๆ ปีการศึกษา เพื่อกระตุ้นและตระหนักอยู่เสมอว่าครูคือ พ่อพิมพ์และแม่พิมพ์ของชาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าความรู้ในเรื่องการใช้สื่อมีปัญหาอันดับสูงสุดดังนั้นจึงควรศึกษาเรื่องการใช้สื่อให้ละเอียดต่อไป
2. จากผลการวิจัยซึ่งไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอื่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการ
3. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่ายังขาดวิทยากรที่ให้ความรู้และการอบรม ควรจะหาวิทยากรมาอบรมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา จันทรไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัย
คัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. (2544). แนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและ
แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เค.อาร์. พับลิชชิ่ง.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2541). การบริหารโรงเรียนตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต.(2538). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกื้อกุล. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. วัฒนาพานิช.
- ธวัช เขียมสม. (2544). รูปแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). (พิมพ์ครั้งที่ 9). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ กินาวงศ์.(2544). หลักการบริหารการศึกษา.ปรินูญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิขการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิขการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2540). การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหাজุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรพนี ลีกิจวัฒน์. (2548). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพทายการพิมพ์.

บรรณานุกรม

- กาญจนา จันทรไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัย
คัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. (2544). แนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและ
แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เค.อาร์. พับลิชชิ่ง.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2541). การบริหารโรงเรียนตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต.(2538). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกื้อกุล. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. วัฒนาพานิช.
- ธวัช เขียมสม. (2544). รูปแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). (พิมพ์ครั้งที่ 9). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ กินาวงศ์.(2544). หลักการบริหารการศึกษา.ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิขการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิขการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2540). การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหাজุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรพนี ลีกิจวัฒน์. (2548). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพทายการพิมพ์.

- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). **พฤติกรรมกลุ่ม**. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- พวงทิพย์ นวลขาว. (2538). **ประมุขศิลป์สำหรับนักธุรกิจ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพลิน ฝ่องใส. (2536). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาธร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- รัตนา พงษ์พานิช. (2536). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7.**
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: บ.ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. ทิพย์วิสุทธิ.
- วินิจ เกตุขำ. (2536). **มนุษย์สัมพันธ์กับผู้บริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2542). **ภาวะผู้นำ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2546 ก). **การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน**. กองวิจัยทางการศึกษา.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2549). **รายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้าการปฏิรูป
การศึกษาด้านการเรียนรู้ ปีงบประมาณ 2548**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สะอาด ราชเฉลิม.(2541). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษา จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรางค์ จันทน์เอม. (2524). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **“ภาวะผู้นำ” ในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน
การบริหารการศึกษา เล่มที่ 2 หน่วยที่ 5**.นนทบุรี: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อินทน้อย มะลิชัยวงศ์. (2541). **ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2002). **Behavior in Organization**. (7th ed).
New York : Prentice – Hall.

Qwens, Robert G. (1987). **Organizational Behavior in Education**. New York: Prentice –
Hall.

Rachanee, W. (1988). **Leadership styles, Style Flexibility and Style Effective of
Public secondary school principles in Thailand**. Doctoral Dissertation, The
University of Alabame.

ภาคผนวก



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงทิวสุกรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.เดือนใจ อรัญยะนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอรุณ วันเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณา เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้าง เครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มนตรี เหมทานนท์)

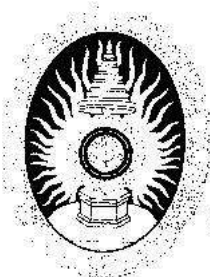
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ภูงศ จันทร์เปล่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอรุณ วันเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณา เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู
2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - 1.2 ความต้องการพัฒนาตนเอง ทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านบุคลิกภาพ
 - 1.3 ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.4 ทักษะทางด้านเจตคติ จำนวน ด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ
1. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในลักษณะโดยส่วนรวมมิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตามความเป็นจริง
3. ผู้ศึกษาจะรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายอรุณ วันเพ็ญ
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1
สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงตามสถานการณ์ของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

() 1-10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

ตอนที่ 2

ความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้ว ตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () หน้าข้อที่ตรงตามสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนามากที่สุด
 4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนามาก
 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาปานกลาง
 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาน้อย
 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

| ข้อ ที่ | ความต้องการพัฒนาตนเอง | ระดับความต้องการ | | | | |
|--------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความรู้ | | | | | | |
| 1 | ความรู้เรื่องการจัดการศึกษา | | | | | |
| 2 | ความรู้เรื่องปรัชญาการศึกษา | | | | | |
| 3 | ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรฯ | | | | | |
| 4 | ความรู้ในการทำหลักสูตร เนื้อหา และเทคนิคฯ | | | | | |
| 5 | ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน | | | | | |
| 6 | ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 7 | ความรู้ในเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ | | | | | |
| 8 | ความรู้ในการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน | | | | | |
| 9 | ความรู้ในเรื่องของการใช้สื่อ | | | | | |
| 10 | ความรู้เรื่องผลการประเมินผลตามสภาพจริง | | | | | |

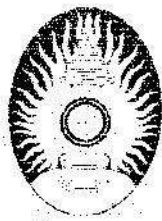
| ข้อ ที่ | ความต้องการการพัฒนาดตนเอง | ระดับความต้องการ | | | | |
|---------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านบุคลิกภาพ | | | | | | |
| 11 | การดูแลรักษาสุขภาพกายและจิต | | | | | |
| 12 | การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่สง่างามน่าเลื่อมใส ศรีทธา | | | | | |
| 13 | การกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน | | | | | |
| 14 | การแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ | | | | | |
| 15 | การมีมารยาทที่ดีเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น | | | | | |
| 16 | การมีอารมณ์ที่มั่นคงและเชื่อมั่นในตนเอง | | | | | |
| 17 | การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความรู้สึกของผู้อื่น | | | | | |
| 18 | การเป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ | | | | | |
| 19 | การพูดต่อที่ชุมชนในโอกาสต่างๆ | | | | | |
| 20 | การมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล | | | | | |
| ด้านการจัดการเรียนการสอน | | | | | | |
| 21 | การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป | | | | | |
| 22 | การออกแบบการเรียนการสอน | | | | | |
| 23 | การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง | | | | | |
| 24 | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการแก้ปัญหา | | | | | |
| 25 | การจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์ | | | | | |
| 26 | การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ | | | | | |
| 27 | การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการ แตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 28 | การศึกษาวเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 29 | การพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 30 | การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา | | | | | |

| ข้อ ที่ | ความต้องการการพัฒนาดตนเอง | ระดับความต้องการ | | | | |
|------------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | |
| 31 | การสร้างสรรคสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน | | | | | |
| 32 | การใช้งานบนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 33 | การสร้างแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT | | | | | |
| 34 | การใช้งานโปรแกรม Microsoft Office | | | | | |
| 35 | การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต | | | | | |
| 36 | การรับส่งข่าวสารโดยใช่ E-mail | | | | | |
| 37 | การใช้ ICT เพื่อจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 38 | การสร้าง Power Point เพื่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 39 | การค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Book E-Library และ E-Learning | | | | | |
| 40 | การบำรุงและรักษาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เบื้องต้น | | | | | |
| ด้านเจตคติ | | | | | | |
| 41 | กิจกรรมพัฒนาจรรยาวิชาชีพรู | | | | | |
| 42 | การสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 43 | การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 44 | การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ | | | | | |
| 45 | การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาต่อให้มีวุฒิสูงขึ้น | | | | | |
| 46 | การวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติ | | | | | |
| 47 | การมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษา | | | | | |
| 48 | การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | | | | | |
| 49 | การมีความคิดริเริ่มสร้างในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 50 | การมีความเมตตา และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | | | | | |

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

15 กันยายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดกะสันพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 30 ชุด

ด้วยนายอรุณ วันเพ็ญ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิผลมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับครูโรงเรียนมัธยมวัดกะสันพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์จัดทำเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

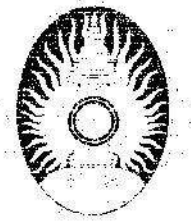
โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

27 กันยายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 71 ชุด

ด้วยนายอรุณ วันเพ็ญ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาวิจัย และทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิผลมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จึงใคร่ขออนุญาตและได้ขออนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|----------------------|--|
| ชื่อ - สกุล | นายอรุณ วันเพ็ญ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 02 กุมภาพันธ์ 2507 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 76/49 หมู่บ้านพร้อมจิตร์ ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี |
| ประวัติการศึกษา | 2520 ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านแก้งขาว จังหวัดอุบลราชธานี 2525 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเชียงในพิทยาคาร 2527 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2530 ปริญญาตรี วิชาเอกเกษตรศาสตร์ คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2534 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพ 2 กองแรกที่บ้านเมตตา สถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง 2536 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก กรุงเทพฯ 2536 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 2546 อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 2547 ครูชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 2549 ครูผู้มิวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ ฯ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ หมู่ ... ตำบล.....อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540 |
| ประวัติการทำงาน | |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครูผู้มิวิทยฐานะชำนาญการ |