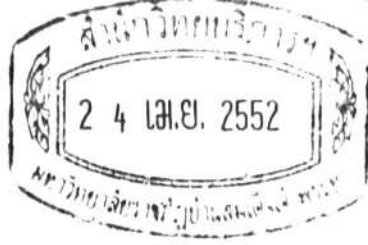


DC  
9/4/93



V78174

วิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ธนิสา จิตรน้อม

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
วัน เดือน ปี..... 24 เม.ย. 2552  
เลขทะเบียน..... 00219974 ★ 2550  
เลขเรียกหนังสือ 026  
371.1  
09667  
9351

A STUDY OF THE TEACHERS NEED FOR SELF DEVELOPMENT  
AT PIANPIN-ANUSORN SCHOOL UNDER THE OFFICE  
OF BANGNA DISTRICT BANGKOK.

TANISA JITNOM

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) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์  
สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย ธนินสา จิตรน้อม

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล  
กรรมการ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

---

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐสุขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

.....กรรมการ  
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

.....กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

ธนิสา จิตรน้อม. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์  
สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ครุศาสตรมหาบัณฑิต.  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.  
ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู ใน 5 ด้าน คือ  
ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดย  
กระบวนการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาที่ทีมงานหรือองค์การ  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัด  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ  
ตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรม  
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์  
สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน  
ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง  
ด้านการพัฒนาที่ทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรโดย  
กระบวนการปฏิบัติ และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน

Tanisa Jitnom. (2007). A Study of The Teachers Need for Self - Development at Pianpin-Anusorn School under The Office of Bangna District Bangkok. Master of Education. Bangkok : Graduate School of Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

Advisors : Assoc. Prof. Dr.Ponpipat Permpoon, Dr.Niwat Noymanee.

The objective of this study working satisfaction in five areas – the aspect of training, the aspect of sending staffs to attend seminary, the aspect of self-development and the aspect of human resource development by practical process. The populations of this were are 48 teachers from Pianpin-anusorn School under The Office of Bangna District Bangkok. The research, using questionnaires as the implementation tool and the statistic use to analyzed the data was the percentage (%), mean and the standard deviation.

The result of this study found that the teachers from Pianpin-anusorn School under The Office of Bangna District Bangkok. have in general a high level of working satisfaction. They are highly satisfied with over all areas by average in the following descending order : the aspect of self-development, the aspect of team or organization development, the aspect of training, the aspect of human resource development by practical process and lastly the aspect of sending staffs to attend seminary.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งหมด 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด และ ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง ที่ให้ความกรุณาเมตตาตลอดเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณปิยะดา ชั่นกลาง ที่ได้เสียสละเวลาและให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัยจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ผู้เป็นแรงบันดาลใจพร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ธนิสา จิตรน้อม

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศศุณฺพการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	11
โรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>50</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>53</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	67
<b>บรรณานุกรม.....</b>	69
<b>ภาคผนวก.....</b>	76
ภาคผนวก ก.....	77
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	88
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	90
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	91



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปี พ.ศ. 2546.....	38
2	สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปีการศึกษา 2549 .....	40
3	สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาประถม ศึกษาและมัธยมศึกษา โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปีการศึกษา 2549.....	42
4	จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัด กรุงเทพมหานคร.....	54
5	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน .....	55
6	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม.....	56
7	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน .....	57
8	แสดงความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงาน เขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติ.....	58
9	แสดงความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงาน เขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง.....	59
10	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาที่มาจากหรือพัฒนาองค์กร ....	60

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ธีระพล อรุณกสิกร (2540 : 9 -10 ) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน และคนก็เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ ในด้านการเมือง หรือในด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่างๆ ต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญและกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานั้นเอง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) มีการอัญเชิญ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ "สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน" ภายใต้แนวปฏิบัติของ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศดังนี้

1. พัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ดุลยภาพของความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์บนพื้นฐานการบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับการออมที่พอเพียง มีการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม ไขจุดแข็งของความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับต่างประเทศ และการ

พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และโลจิสติกส์ พลังงาน กฎกติกาและกลไกสนับสนุน การแข่งขันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นธรรม และมีการสร้างสรรค์คุณค่า สนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากร คุ้มครองสิทธิและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากร ปรับแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรักษา ผลประโยชน์ของชาติจากข้อตกลงตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มี องค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข มุ่งสร้างกลไกและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จาก การพัฒนาสู่ทุกภาคี ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรมรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการกระจายอำนาจและกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสู่ความเป็นธรรมทาง เศรษฐกิจ สังคมและการใช้ทรัพยากร (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549 : 19)

การพัฒนาสังคมไทยท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในแง่บวกและแง่ลบ อันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทสังคมโลก เพื่อให้สังคมไทยสามารถพัฒนารวดเร็ว และก้าวไป ข้างหน้าได้อย่างมั่นคงอยู่ร่วมกับนานาประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรี บนฐานแห่งความเป็นไทย โดยที่ ประชาชนมีความสุข ครอบคลุม ชุมชน และสังคมมีสันติ ประเทศชาติมั่นคง จำเป็นต้องมีการ พัฒนาคุณภาพคน โดยที่ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพการศึกษาจะเป็น กระบวนการสำคัญในการพัฒนาคน การพัฒนาพึงมุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งด้าน สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทำให้คนไทยมีคุณลักษณะ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” กล่าวคือเป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ รู้จักคิดและวิเคราะห์ ใช้เหตุและผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความคิดรวบยอด มีจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 17)

ปัจจุบันพบว่าการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่าขาดการวางแผน และประสานการผลิต และการใช้ครูทำให้ผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาและผลิตครูไม่พอในบางสาขา ในเชิง คุณภาพนั้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจของผู้ใช้ครูและสังคมเท่าที่ควร การทำหน้าที่ของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธาขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน ซึ่งอาจเป็นเรื่องการ เชื่อมโยงจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัจจัยเศรษฐกิจภารกิจทางครอบครัว และสังคม (แผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8)

โดยแนวทางในการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 2) ได้กำหนดไว้ว่าให้สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเรียนของผู้เรียน และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการหรือกรมต้นสังกัดและการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรองรับตลอดจนการอบรมทางไกลการเข้าอบรมสัมมนา และ การพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย ให้ครูเลือกแผนการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่ง (ดิเรก พรสีมา, 2542 : 14 -16 ) ได้เสนอว่า การพัฒนาสำคัญที่การกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระดับต่างๆ ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนากำลังคนของชาติ ทั้งด้านการพัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรการพัฒนากระบวนการสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบ การส่งเสริมกำลังใจและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความคิด ประสานร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันเหตุการณ์มีระบบกำกับ ดูแลคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู

ด้วยเหตุนี้เองการพัฒนาครูจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่หน่วยงานที่ทุกคนต้องตระหนัก สถานศึกษาจะก้าวหน้าและมีคุณภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของครู และบุคลากรในหน่วยงาน และความสามารถของครูจะเกิดขึ้น คงอยู่ในตัวบุคคลได้นั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคคลที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า และจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลประกอบกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งด้านหลักสูตร กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ หลักสูตรต้องปรับให้มีสาระความรู้ในวิชาพื้นฐาน และทักษะวิชาชีพ เนื้อหาสาระ ความรู้ที่ทันสมัยและเป็นสากล กระบวนการบริหารจัดการในระบบคุณภาพ ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนสามารถสนองความต้องการความถนัดและความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีวิจารณญาณ สามารถนำความคิด

สร้างสรรค์ไปปรับใช้ในการแก้ปัญหา กล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจในตนเอง มีการยอมรับความคิดของผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข ครูในโรงเรียนยิ่งต้องมีความรู้ในวิชาสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการที่จะใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหล่านั้น เป็นอย่างดี เพื่อจะได้แนะนำ อบรม สั่งสอนให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เต็มที่และให้นักเรียนมีคุณภาพ วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดของบุคลากร ก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง ดังสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (สรุปผล ด้วยตั้งใจ และคณะ, ม.ป.ป. : 75) ได้ระบุถึงนโยบายด้านการศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รู้จักใช้เทคโนโลยี สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยให้หลักสูตรการพัฒนาหลายรูปแบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ถ้าครูและบุคลากรขาดการพัฒนา ขาดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนลดลง คุณภาพการศึกษาก็จะไม่ได้ผลตามกำหนดดังพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช วันที่ 22 ตุลาคม 2543 ตอนหนึ่งว่า "หน้าที่ครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ความคิดและจิตใจของเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์ บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง "

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ เพื่อให้ทราบความต้องการพัฒนาที่แท้จริงของครูและเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของครูและกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนการพัฒนาคูให้ประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 48 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของครู เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ จำนวน 5 ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดของมณูญ ไชยทองศรี ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์การ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของครูและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของครูและกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนา** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

**ครู** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2550

**โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

**ความต้องการพัฒนาตนเองของครู** หมายถึง การดำเนินงานให้ตนเองได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่ตนเองหรือหน่วยงานต้องการ โดยดำเนินการ 5 วิธีดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การที่โรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการฝึกอบรมแนะนำให้ความรู้ ทักษะและทัศนคติต่าง ๆ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานกับครู
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง การที่โรงเรียน หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ ภายนอกประเทศทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ดูงานตามสถานที่หรือแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการหรือโรงเรียนดีเด่นที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานการเรียนการสอน หรืองานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้ครูได้พัฒนาความสามารถความรู้ ความชำนาญ หรือทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง การประชุม การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายงานให้ไปร่วมประชุมหรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากร การโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนวิชาและระดับชั้นที่สอน เป็นต้น
4. การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การปฏิบัติงาน โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือ หรือค้นคว้าด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร หมายถึง การที่โรงเรียนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นระบบทีมงาน กลุ่มสาระ หรือต่างกลุ่มสาระ ซึ่งเป็นการพัฒนาร่วมกัน อาจเป็นลักษณะการร่วมงานที่เป็นทีมถาวรและทีมชั่วคราวตามลักษณะของงาน

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของมโนญ ไชยทองศรี โดยเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา ข้อคำถามทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู บริบทของโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู
3. โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ เป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและเป็นฐานนิยมในการทำ ความเข้าใจพฤติกรรมของครู ซึ่งในที่นี้หมายถึงความต้องการพัฒนาด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยทฤษฎีความต้องการนั้นมีมากมาย แต่ทฤษฎีที่เป็นที่แพร่หลายนั้นดังต่อไปนี้

##### แนวความคิดของ มาสโลว์ ( Maslow )

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80) เชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการในการแสวงหาสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ และความต้องการนี้จะพัฒนาขึ้นตามลำดับต่อไปเรื่อยๆ แม้ว่าตนเองหรือบุคคลอื่นจะรู้ตัวมองเห็นหรือไม่ก็ตาม ชีวิตของบุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้น โดยจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นลำดับแรก ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองของความ ต้องการพื้นฐานแล้ว จึงมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ตามลำดับโดยไม่ข้ามขั้น”

ทั้งนี้มาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological or Biological Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ พวกปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอากาศ และอุณหภูมิที่เหมาะสมกับร่างกาย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อสนองตอบความอยู่รอดของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวจึงจูงใจให้มนุษย์แสวงหาทั้งในทางที่เหมาะสมและในทางมิชอบ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคน ต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยในทุกๆ ด้าน ได้แก่



ความต้องการเพื่อให้ตนอยู่รอดอีกระดับหนึ่ง โดยการให้ตนเองมีความปลอดภัยจากอันตราย และโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ความต้องการระดับนี้จึงจูงใจให้มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและอันตราย โดยแสวงหาแหล่งที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย แสวงหางานที่มั่นคงตลอดจนหาวิธีการป้องกันตนเองอื่นๆ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) เมื่อมนุษย์มีความต้องการหรือมีความพอใจในสองสิ่งแรกแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความชอบพอและความรู้สึกเป็นเจ้าของ นับตั้งแต่จากบิดามารดา ญาติ เพื่อน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะมีความผูกพันกับบุคคลอื่นทั้งในฐานะที่เป็นเจ้าของผู้อื่นและได้รับจากผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการการรวมกลุ่ม จึงต้องการการมีส่วนร่วมในกลุ่ม และต้องการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จึงจูงใจให้มนุษย์สร้างครอบครัว เป็นสมาชิกของกลุ่มสังคม ชมรม และสโมสรต่างๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Need) ได้แก่ความต้องการเกียรติยศและความต้องการการยอมรับจากสังคมตลอดจนต้องการประสบความสำเร็จ โดยที่ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องชมเชยและให้เกียรติยอมรับในคุณค่าของตน จึงจูงใจให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคม อาสาสมัคร หรือเพียรพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้รับการยกย่อง หรือบางคนอวดมั่งมีโดยการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเพื่อให้ผู้อื่นนับถือ เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์ตน (Self – Actualization) ได้แก่ความต้องการที่จะแสดงความสามารถของตนเองให้เกิดผลต่อสังคม ลักษณะความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์พยายามกระทำการต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ศักยภาพของตนเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยสิ่งที่ได้รับจะเป็นความพึงพอใจและความภูมิใจที่ได้กระทำการต่างๆ ที่เต็มความสามารถของตนเอง

#### **แนวความคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer)**

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 : 280) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สถานภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาระงานนั้นๆ ตลอดจนชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงาน หรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากหากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และสามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะให้ความสำคัญต่อการติดต่อสื่อสาร

9. สถานภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สถานภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ

10. สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

### แนวความคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ และได้อธิบายลักษณะของมนุษย์ว่ามี 2 ประเภท คือ

#### 1. คนประเภท (X) มีลักษณะดังต่อไปนี้

##### 1.1 มีสัญชาติญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 มีความรับผิดชอบน้อย

1.3 ชอบให้สั่งการ

1.4 ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงองค์กร

1.5 มีความปรารถนาให้ตอบสนองของความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย

2. คนประเภท (Y) มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ชอบทำงานเห็นว่าการทำงานเป็นของสนุกเหมือนกับการเล่น หรือการพักผ่อน

2.2 มีความรับผิดชอบในการทำงาน

2.3 มีความทะเยอทะยาน และความกระตือรือร้น

2.4 สั่งการตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้

2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน และองค์กรมักจะพัฒนาวิธี

การทำงาน

2.6 มีความปรารถนาด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตโดยการพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ

ดังนั้นผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในคนประเภท Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามในการบริหารบุคลากรในองค์กรนั้นจะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่า คนประเภท X หรือคนประเภท Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์กร เช่น ลักษณะขององค์กร บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์กร และสภาพแวดล้อมอื่นๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ Theory Y ในระยะยาวจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า (กิติมา ปรีดีดิลก, 2529 : 160)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการนั้นเป็นความต้องการความก้าวหน้า ไปสู่ความต้องการมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และการยอมรับในสังคม ฉะนั้นความต้องการพัฒนาตนเอง จึงเป็นความต้องการในการพัฒนาเพื่อตอบสนองของความต้องการดังกล่าว อันเป็นความต้องการเฉพาะสิ่งและไม่มีที่สิ้นสุด

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูเป็นอย่างยิ่ง โดยได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

### ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) มาจากคำว่า การพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง ความเจริญพัฒนา ความก้าวหน้า ส่วนคำว่าบุคลากร (Personnel) หมายถึงคนที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับ ดังนั้นจากความหมายของการพัฒนา (Development) และคำว่าบุคลากร (Personnel) เมื่อรวมกันเป็นการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) จึงมีความหมายว่า การทำให้คนที่ทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเดิม การพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่าเป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่องจากปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ

อมร รักษาสัตย์ (2544 : 20) ได้อธิบายว่า การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ เพื่อให้เป็นผู้มีจิตสำนึกแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป้าหมายแห่งการรักษาสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย และให้ครูเป็นผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ก่อให้เกิดสภาพชุมชนที่เข้มแข็ง สังคมสันติ ประชาชน (ตัวบุคคล) มีความสุขและมีสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

จากความหมายทางวิชาการที่ยกมา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาความสามารถของครูในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและเพิ่มพูน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capacity) ตลอดจนคุณธรรม ค่านิยม เจตคติ ตลอดจนจรรยาบรรณ

ในวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและประโยชน์ต่อหน่วยงานสังคม ประเทศชาติ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

### ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

ครูถือว่าเป็นปัจจัยในการบริหารที่สำคัญที่สุด การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นกับความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาครู คือ ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ของคนเราล้าสมัยได้ยิ่งสมัย ปัจจุบันที่วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ความรู้ต่างๆ เกิดขึ้นใหม่อย่างรวดเร็วอยู่เสมอ ส่งผลให้คนใช้ความรู้และทักษะล้าสมัยได้ง่าย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 177)

การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในการสอน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลก (2532 : 26 อ้างถึงใน ปวีณา ลำเพย, 2544 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

สมิต อาชวนิจุล (2534 : 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้การที่คนเราได้ผ่านการศึกษอบรมตามสถาบันต่างๆ มากี่ดีหรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนจางหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ง่ายนักแต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าบุคคลแรก การที่เป็นคนรักการอ่านการศึกษา ค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พึ่งพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ยนต์ ชุมจิต (2535 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้ ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป

การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้นเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

2. การพัฒนาครูจะช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การพัฒนาครูจะช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานในสายงานต่างๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่องจะมีความเข้างานสายการสอนและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. การพัฒนาครูจะช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติการและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

สมควร ทวีชัยบำรุง (2539 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขจัดความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ

กุลธน ธนาพงศธร (2540 : 174-176) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญๆ ของการจัดการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา
2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ
3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง
4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่จะพัฒนา
5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา
6. หลักการเน้นและการย้ำ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 83) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก จึงต้องการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ต้องอบรมถึงวิธีการทำงาน (In - Service Training) นอกจากจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลให้ได้ผลงานที่สูงขึ้นอันเป็นผลโดยตรง ต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2541 : 111) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ควรทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติ ปัญญา อารมณ์ สังคม อยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สายวสันต์ จันทร์ตา (2542 : 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรเป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางทักษะ ทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคีและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพต่อไป

สมเดช มุ่งเมือง (2544 : 8-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ ซึ่งอาจนำมาปรับใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครุได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสรรพภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดในโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดและลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อย ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคคลเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกเริ่ม โดยไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้ลดภาระในการตอบคำถามและจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรมักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้เข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จากความสำคัญทั้งหมดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรแม้จะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป วิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะทำงานได้ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้ความสามารถจริยธรรมทัศนคติ และทักษะที่เหมาะสมกับงานและสภาพปัจจุบัน

#### **บทบาทของครูผู้สอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ**

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542 : 22) กล่าวถึงบทบาทครูว่า ขณะที่ผู้เรียนดำเนินกิจกรรม บทบาทของครูที่ควรปฏิบัติ คือเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา เมื่อผู้เรียนต้องการเป็นการสนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเองร่วมทำ



กิจกรรมในกลุ่มผู้เรียนทั้งแสดงความคิดเห็นและเชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียน ติดตามตรวจสอบผลการทำงานของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องและมีความชัดเจนก่อนที่จะให้ผู้เรียนได้สรุปข้อความที่ได้จากการเรียนรู้ และเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร ให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 36-38) กล่าวว่า ครูให้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างกันของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ และแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงให้คิดเป็นและทำเป็นรวมทั้งรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่งเสริมส่วนดี ค่านิยมและคุณลักษณะปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ และสอดแทรกคุณธรรมอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลุกเร้าจิตใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รวมทั้งการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่างๆ ประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รวมทั้งในเรื่องความรู้และทักษะเตรียมเนื้อหาสาระและให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับสังคมรอบตัวได้แก่ครอบครัว ชุมชนชาติไทย สังคมโลกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย กีฬา คณิตศาสตร์ ภาษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข นอกจากนี้การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การทดสอบการประเมินการพัฒนาและความประพฤตินของผู้เรียนและการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม รวมทั้งการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่าบทบาทของครูผู้สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นนักออกแบบ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้ให้ความรู้ เป็นกัลยาณมิตร ต้องเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่เริ่มทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียน เตรียมการสอน ดำเนินการสอน ทดสอบและการประเมินผล

## วิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือก่อนเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นในด้านความรู้ ความชำนาญหรือทักษะ ทักษะทัศนคติหรือเจตคติ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์การ

### 1. การฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 168) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า คือกระบวนการที่บุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 187) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544 : 15) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติ) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบันและงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

การฝึกอบรม (Tranning) ซึ่งสุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 11) ได้ให้ความหมายไว้หลายแนวทาง คือ

1. กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

2. กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

3. การให้คำแนะนำ ฝึกให้มีระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

4. กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ ทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

#### **ความสำคัญของการฝึกอบรมคือ**

1. ลดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

2. เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ สำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่เพื่อให้ทำงานดีขึ้น

3. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดความผูกพัน และภักดีต่อองค์กรด้วย

4. เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุการขาดงาน การลาออก จากงานของพนักงาน

5. เพื่อการวางแผนกำลังคน เพื่อการจัดวางบุคคลเพื่อเป็นไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมให้เกิดความรับผิดชอบมีคุณภาพรวมทั้งขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

6. เพื่อประโยชน์กับพนักงาน พนักงานต้องการทักษะความรู้ใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 250-251)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น สรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรม คือกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างบุคลากรขององค์กร และองค์กร

2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน คือ การลาศึกษาต่อหรือการหยุดพักงานเพื่อไปศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเพราะว่าโลกปัจจุบันได้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ถ้าบุคลากรไม่มีการพัฒนาก็อาจจะมีความรู้ความสามารถที่ล้าสมัย ไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิทยาการและเครื่องมือใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์

และผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารอนุญาตให้บุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาต่อเพื่อรับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรหรือวุฒิสูงขึ้นกว่าเดิม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้นกว่าเดิม การให้ไปศึกษาต่อมีเหตุผลสนับสนุนว่าผู้ที่ไปศึกษาต่อแล้วกลับมาทำงานจะมีความรู้ความสามารถดีขึ้น สามารถทำงานได้ดี และสามารถรับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ได้แก่

1. การศึกษาต่อภาคปกติข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อภาคปกติต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ก. มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายนของทุกปีที่จะเข้าศึกษาเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข. ปฏิบัติราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

ค. มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามระเบียบที่สถานศึกษานั้นกำหนดไว้

ง. ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็มทั้งนี้ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของทุกปีการศึกษา

จ. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคปกติหรือศึกษาต่อต่างประเทศแล้ว จะศึกษาต่อต้องกลับไปปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ง. แต่เจ้ากรมเจ้าสังกัดมีความจำเป็นอย่างยิงที่จะต้องให้ข้าราชการซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามเวลาที่กำหนดไปศึกษาอีกเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้เสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตเป็นรายๆ ไป

2. การศึกษาต่อภาคต่อภาคนอกเวลา ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ก. ผู้ใช้เวลาบางส่วนไปศึกษา

1. มีอายุไม่เกิน 55 ปีบริบูรณ์นับถึงวันที่ 15 มิถุนายนของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ แต่ถ้าเจ้ากรมเจ้าสังกัดเห็นสมควรหรือมีความจำเป็นจะให้ผู้มีอายุเกิน 55 ปีบริบูรณ์ไปศึกษาก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของกรมเจ้าสังกัด พิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

2. ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา หรือสำนักงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต้องมีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการถึงวันที่ 15 มิถุนายนของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ

ข. ผู้ที่ไม่ต้องใช้เวลาราชการ ไปศึกษาต่อไม่อยู่ในเงื่อนไขตามข้อ ก.

3. การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตดังนี้

ก. วิชาที่จะไปศึกษาต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข. เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองว่าถ้าหากให้ไปศึกษาต่อแล้วจะไม่เกิด

ความเสียหายแก่ราชการ

ค. จำนวนข้าราชการ ในสำนักงานระดับกองที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในสำนักงานนั้นๆ แต่ถ้าสำนักงานใดมีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คนให้อยู่ในดุลยพินิจของกรมเจ้าสังกัด

ง. จำนวนข้าราชการในสถานศึกษาที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้นๆ

จ. ถ้าสำนักงานใดมีผู้ขออนุญาตไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนเกินกว่าที่จะอนุญาตให้พิจารณาผู้ที่มีอายุราชการมาก่อน

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน คือกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในเวลาราชการ นอกเวลาราชการทั้งในและต่างประเทศและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดูงานจากหน่วยงานหรือโรงเรียนอื่นๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน อันจะนำผลดีมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน นฤมล บุลนิม (2542 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูในภาวะการณ์ทำงานปกติโดยแท้จริงแล้ว คือการให้ครูปรับปรุงพัฒนาคุณภาพตนเองและปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ บันทึกลงและประมวลผลการปฏิบัติไว้เป็นช่วงๆ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์และหาข้อสรุป แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ แสวงหาหรือใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานครูที่พัฒนาตนเองตามแนวทางนี้ต้องมีระบบการบันทึกวิธีการทำงานและผลงานของตน และต้องรู้จักวิเคราะห์สิ่งที่ตนได้กระทำว่าถูกต้องได้ทุกอย่าง โดยสรุปแล้วความต้องการพัฒนาครูในภาวะการณ์ทำงานปกติจะทำให้ผู้ปฏิบัติในฐานะผู้กระทำ (Active) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของการพัฒนา ซึ่งจะทำให้ตนเองรู้สึกถึงความมีคุณค่า ความภาคภูมิใจ ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับนักเรียนพัฒนานักเรียนก็มีการเก็บรวบรวมและบันทึกหลักฐานต่างๆ ไว้แล้วนำข้อมูลและหลักฐานเหล่านั้นมาวิเคราะห์ประเมินเพื่อหาข้อสรุปที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป เป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติประเมินและพัฒนาตนเอง นับว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ของครู

เจริญ ไวรวัจนกุล (2522 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานหรือฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการมีประโยชน์คือ

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร แทนที่จะไปศึกษาเล่าเรียนเป็นเวลานานในภาคปฏิบัติ หน่วยงานอาจมีการเปิดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติมากขึ้น โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว เป็นวิทยากรอาจใช้เวลาไม่มากนัก
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกหรือพัฒนาบุคลากร ไม่ได้หมายความว่า จะจัดให้เฉพาะผู้เข้าใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับทุกคนเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เพิ่มเติมความรู้และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น เป็นการเปิดหู เปิดตาให้กว้าง
3. สร้างทัศนคติในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นการพัฒนาระบบสังคมให้ดีขึ้นก่อให้เกิด ความสมัครสมานสามัคคี มีความจงรักภักดีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญและระบบการทำงาน ขององค์การให้ดีขึ้น
4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน สมาชิกอาจมีปัญหากจากการปฏิบัติงานแต่ไม่สามารถไปปรึกษาหารือใครได้ การพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและเทคนิคส่วนตัวในการทำงาน
5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงาน เมื่อสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ตามปกติ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างเป็นการลำบาก การเปิดอบรมระหว่างปฏิบัติการเป็นการบรรเทาความขาดแคลนดังกล่าวได้บ้าง
6. เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนมีค่ายิ่งขึ้น เพราะมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ค่าตัวย่อมแพงขึ้นเป็นธรรมดา

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 155-156) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิวัติครูไทยสิ่งที่จำเป็นจะต้องทำอย่าง ยิ่งเพื่อความอยู่รอดของระบบการศึกษาก็คือการปฏิวัติครูเนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษา ขึ้นอยู่กับครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด การปฏิวัติครูต้องทำทั้งระบบ คือ

1. การสรรหา คนดีคนเก่งมาเป็นครูอย่างที่เราเคยทำในอดีตให้ได้ในปัจจุบันเราก็ทำกัน อยู่บ้างแล้ว เช่น โครงการครูทายาท ได้คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้าเรียนวิชาครู และบรรจุเข้ารับ ราชการเมื่อจบการศึกษา แต่ครูจากโครงการดังกล่าวยังมีจำนวนไม่มากพอที่จะก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในอาชีพครูได้ จำเป็นต้องมีมาตรการแสวงหาให้กว้างขวางและมีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย
2. การพัฒนาครูของครู ถ้าเราต้องการให้ครูพันธุ์ใหม่ก็จะเป็นต้องพัฒนาครูของครู เสียก่อน มิฉะนั้นก็จะเป็นอย่างนิทานเรื่องแม่ปูกับลูกปู คือ แม่ปูอยากให้ลูกปูเดินตรงแต่แม่ปูเองก็

เดินไม่ตรง เพราะถ้าเราอำนวยความสะดวกที่ดีก็ควรได้รับการฝึกอบรมและเห็นตัวอย่างการสอนแบบใหม่ จากอาจารย์ของสถาบันผลิตครูก่อน ฉะนั้นการพัฒนาครูของครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นกัน

3. การฝึกหัดครู จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งระบบ คือตั้งแต่การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การฝึกสอน การประเมินผล เงื่อนไขการสำเร็จการศึกษาเพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ตามที่สังคมต้องการ

4. การพัฒนาครูประจำการ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัยและการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ทำกันอยู่ก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการต้องจัดให้มีมากขึ้น และเป็นระบบในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญมากกว่าการอบรมที่จัดขึ้น ตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตร แต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงานดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ คือการศึกษางานไปพร้อมๆ กับลงมือปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปฏิบัติ

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ในการพัฒนาสมรรถนะของครูให้เกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนใหญ่พบว่า มีรูปแบบการพัฒนาความรู้ที่สำคัญหลายวิธีและการพัฒนาตนเองเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

จิระภา รัตนวิบูลย์ (2540 : 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การทำให้เจริญในทุกองค์การ ไม่ว่าจะภาครัฐ หรือเอกชน จึงมีการพัฒนาคนในองค์การนั้นๆ อยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนานั้นมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่โดยลักษณะของการพัฒนาตนเองในองค์การนั้น มีลักษณะจัดคนเป็นทรัพยากรชนิดหนึ่ง เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับเงินและวัสดุต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างคุ้มค่า

สมเกียรติ สุพรรณชนะบุรี (2540 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้ขององค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้โอกาสแต่ละคนได้เจริญเติบโตได้ตามศักยภาพ

ไพบูลย์ แจ่มขำ (2541 : 21) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครูพยายามจะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถที่จะกระตุ้น ยั่วยุ นักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปกครอง

อรุณี ร่มนุ่น (2541 : 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ในทาง ปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากความพยายามของตน

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ (2541 : 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งดำเนินไป เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การพัฒนา สามารถดำเนินการได้ในด้านต่างๆ และจะต้องดำเนินไปตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ พร้อมกับมี การประเมินผลการดำเนินการนั้นๆ ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 : 38) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การจุด ประการความคิดของตนเองด้วยการปลุกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนัก และสร้าง ความพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนในทางที่ดี

สมิต อาชวณิชกุล (2543, บทนำ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนา ตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทน อุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความ ก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่ได้รับการ พัฒนาไม่ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้ความสนใจใฝ่พัฒนา และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะไปสู่ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง คือ การรู้จักแสวงหาความรู้ใน ด้านต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเรียน การทำงาน การดำเนินชีวิต อันจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานการของตนใน ชีวิตประจำวัน เพื่อความสำเร็จในการดำรงชีวิตเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้



ชำนาญ อริยะกุล (2541 : 8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ไพบุลย์ แจ่มขำ (2543 : 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเพื่อพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจ ให้เกิดความภูมิใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะวิชาชีพครู ซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ตลอดจนพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภูมิใจหรือตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพ

### วิธีการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชวณิชกุล (2534 : บทนำ) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองว่าทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและที่สำคัญที่สุดคือ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันทับความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ถูกต้อง

3. ไม่ทำงานคนเดียว แต่เฝ้าหาความรู้ ความเข้าใจ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

4. เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราว และเหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

5. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ กว้างขวางยิ่งขึ้น

6. หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ โดยในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาที่มีอยู่ทั้งในขณะทำงานหรือเวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

พงษ์ศักดิ์ แพ้จ้อย (2529, 34 อ้างถึงในเข็มทอง แสง, 2542, 35) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรว่าทำได้ 7 วิธี ดังนี้

1. การอ่านหรือการแสวงหาความรู้จากการฟังการบรรยาย อภิปราย การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการทำได้หลายรูปแบบ

2. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน่วยงานในหน้าที่ คือ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดยวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงเวลาหนึ่ง ช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่นและมีประสบการณ์มากขึ้น

3. การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่โดยอาศัยเทคนิคการวิจัยที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบ มีการเก็บข้อมูล ความคิดเห็น เป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4. การไปสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่นๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดด้อยของงานที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งงานที่ได้พบเห็นและเรียนรู้

5. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยลงมือปฏิบัติทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และประสบการณ์นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

6. การฝึกงาน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งส่งผลไปฝึกมีความชำนาญทางด้านนั้นๆ

7. การติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนในระหว่างการทำงานทุกอย่าง ควรมีการติดตามและประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

เกรียงศักดิ์ เจริญศักดิ์ (2544 : 23) ยังได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ โดยการเป็นคนช่างสังเกต ชอบตั้งคำถามและคิดหาคำตอบจากเรื่องต่างๆ ที่เข้ามากระทบตนเอง พิจารณากลับกรองข้อมูลด้วยความระมัดระวัง ไม่ปล่อยให้เรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตผ่านไปโดยไม่เกิดการเรียนรู้ พยายามคิดวิเคราะห์ให้เห็นความเชื่อมโยง

สอดคล้องกันในตรรกะของความเป็นเหตุเป็นผล ผึกคิดหาสาเหตุของปัญหาและหาคำตอบหรือคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

2. มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ เมื่อมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้แล้วต้องลงมือทำด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการสังเกตตนเอง เพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไข และข้อดีที่ควรส่งเสริม ค้นหาวิธีหรือปัจจัยที่ทำให้ตนเรียนรู้ได้ดี เพื่อจะได้เลือกวิธีที่ดีที่สุด เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ สิ่งที่ทำได้ดีก่อน เพื่อจะทำสำเร็จ ซึ่งจะเป็นกำลังใจให้กับตนเองที่จะมุ่งมั่นพากเพียรเรียนรู้ต่อไป

### 1. วางแผนการเรียนรู้อย่างครบวงจร

การวางแผนเป็นขั้นเตรียมตัว เพื่อให้มีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จริง การวางแผนประกอบด้วย การวางแผนสิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการทำและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้ ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ ให้กับตนเองประกอบด้วย การมีความมั่นใจว่าตนจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ เมื่อทำได้สำเร็จก็มีการให้รางวัลกับตนเองเป็นการเสริมแรงทางบวก หากทำไม่ได้ตามแผนควรมีมาตรการลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบ เพื่อบีบตัวเองให้ต้องทำตามแผนและมีการสร้างบรรยากาศที่บ้านให้ส่งเสริมกระตุ้นการเรียนรู้

2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องส่วนตัว เช่น การจัดมุมอ่านหนังสือ มีหนังสือวางตามจุดต่างๆ เป็นต้น

3. พาดตนเองเข้าหาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ ครูควรเรียนรู้ด้วยการพาดตัวเองเข้าไปอยู่ในแหล่งที่สามารถจะรับข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เช่น การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ สมัครเป็นสมาชิกวารสารของหน่วยงานต่างๆ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น ชุมชน เป็นต้น

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่ย่อมไม่เหมือนกัน หากจะใช้เพียงวิธีเดียวในการพัฒนาบุคลากรคงจะไม่เพียงพอ นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลทุกคนยังเป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเขาเองด้วย ไม่ใช่องค์การเท่านั้นที่จะทำให้เขาพัฒนา อย่างไรก็ตามหากทั้งบุคลากรและองค์การมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็จะส่งผลดีต่อการทำงานในองค์การยิ่งขึ้น นั่นก็หมายความว่า การได้รับทราบถึงปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของบุคคลในองค์การ จะทำให้การจัดการพัฒนาบุคลากรขององค์การเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั่นเอง

## แนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาดูงานจากหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2. การเข้าร่วมประชุมหรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา
3. ศึกษาจากเอกสารตำราทางวิชาการและตำราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในบางสาขาวิชาจากสถานศึกษาต่าง ๆ
5. เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมวิชาชีพ
6. การหมุนเวียนตำแหน่งงาน
7. การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. ติดตามเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่างๆ จากสื่อ
9. สร้างนิสัยรักการอ่านและการศึกษาค้นคว้า

## กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 17) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และประชาชนทั่วไป นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของนักเรียนได้รับความสำเร็จตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง

1.1 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ เช่น การสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่

1.2 การหมุนเวียนครูผู้สอนในโรงเรียน หรือในกลุ่มโรงเรียน

1.3 การสังเกตการณ์สอน การไปศึกษาดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น

1.4 การส่งเสริมการสนับสนุนให้ลาศึกษาค้นคว้า หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

1.5 การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน

1.6 การให้การนิเทศ แนะนำช่วยเหลือ

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมครูเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การประชุมครู

เมธี ปิรันธนานนท์ และคณะ (2542 : 5-9) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูไว้ 33 วิธี คือ

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เนื้อหาสาระในการใช้ข้อมูลสามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาในเวลาที่เหมาะสมได้ซึ่งมักจะบรรยายโดยคนเพียงคนเดียว
2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) หมายถึง การที่บุคคลจำนวนหนึ่ง มาร่วมกันปรึกษาหารือ ในหัวข้อที่กำหนดอย่างมีระเบียบ ณ สถานที่ และเวลาที่กำหนดให้
3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลากรกลุ่มหนึ่งประชุมร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนคติ เพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถามเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน จัดออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การอภิปรายแบบมีโครงสร้างและการอภิปรายแบบไม่มีโครงสร้าง
5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่นๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงานเดียวกันก็ได้ เพื่อจะได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Position Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถหรือการใช้คนให้ถูกกับงานโดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณงานความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
7. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อเห็นว่าผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้นๆ ในเวลาต่อมา
8. การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ (Apprenticeship and Training) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไปพลางก่อน เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะและทัศนคติได้ดีขึ้น
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์อย่างเต็มที่ที่ได้เรียนมาใหม่ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก
10. การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติม นอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาใน

สถาบันการศึกษาชั้นสูงศึกษาทางไปรษณีย์ ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่นๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชน ช่วยการศึกษาเพิ่มเติม โดยวิธีการเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะต้องถูกต้องแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกันสรุปความคิดที่ดีไว้

12. การเรียนจากแบบสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง หน่วยงานจัดทำแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำอธิบาย ทฤษฎีแบบฝึกหัด และเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือเหล่านั้น

13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันหรือเที่ยงวันสนทนา (Bah Lunch Conference) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็กๆ 2-3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การเอาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อก่อนหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเช้ามาคุยกัน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงาน พร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน เพื่อจะศึกษาดูว่าบุคคลนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. ศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น เผยแพร่ งานวิจัย จัดทำวารสาร ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. จัดรายวิชาให้เข้าเรียน (Courses) หมายถึง การที่ทางโรงเรียนหรือหน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้นหรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้นๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียน หรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำบางเรื่องมาให้ ผู้เข้าร่วมอบรมศึกษา วิเคราะห์ แล้วแสดงความคิดเห็น พร้อมกับยกทฤษฎีมาอ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role - Playing) หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งได้ตำแหน่งหนึ่ง และกำหนดให้คนอื่นอีก 2-3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้นให้คนอื่นดู เพื่อให้ผู้รับการอบรมทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทำทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานประกอบการต่างๆ นอกชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งการไปสังเกตการสอนหรือสังเกตการทำงานในโรงเรียนอื่นด้วย

20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behaviour - Modeling) หมายถึง บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่โดยการสังเกตและเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นให้ผู้เข้ารับการอบรมลองทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการและทัศนคติเหมาะสมสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching) หมายถึง การเชิญครูหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ถือว่าในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการบริหารงาน

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลผู้หนึ่งหรือคณะบุคคลแสดงการทำงานผ่านขบวนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขาทำจริงๆ ในสถานการณ์จริงๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติและปฏิบัติได้ถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter - Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด ได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ เพิ่ม และทำให้ทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตัวเอง

25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ การได้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation) การส่งไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ การมอบหมายโครงการให้ไปจัดทำ

26. การเล่นเกม (Games) หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่างๆ กล้าตัดสินใจ และก่อให้เกิดการรู้วิธีป้องกันปัญหาและเกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผนตามมาในภายหลัง

28. การฝึกการประสานงาน (Cooperation Studies) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและทันในเวลาที่กำหนด

29. โครงการวิจัย (Research Projects) หมายถึง การให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจถึงวิธีวิจัยเพื่อจะได้ทำการศึกษาวิธีการที่ดีมาแก้ปัญหา หรือนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

30. โครงการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs) หมายถึงการจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครูผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ (Films) หมายถึงการใช้ภาพยนตร์หรือวิดีโอที่มีสาระความรู้ใหม่ๆ สารคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง (Recordings) หมายถึง เทปบันทึกข่าวสารความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ (Television) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มีความสัมพันธ์กัน

จากแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษาและวิธีการพัฒนาตนเองของบุคคล พอสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. การศึกษาดูงานจากหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2. การเข้าร่วมประชุมหรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา

3. ศึกษาจากเอกสารตำราทางวิชาการและตำราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. เข้ารับการศึกษต่อในบางสาขาวิชาจากสถานศึกษาต่างๆ

5. เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมวิชาชีพ

6. การหมุนเวียนตำแหน่งงาน

7. การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

8. ติดตามเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่างๆ จากสื่อ

9. สร้างนิสัยรักการอ่านและการศึกษาค้นคว้า



5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 123) ได้กล่าวว่าทีมงานหรือการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด อาจประกอบด้วยหัวหน้าผู้ร่วมงานอาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวก็ได้

จุดมุ่งหมายของการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งใจไว้โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยเฉพาะหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน
2. สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานกลุ่ม
3. สมาชิกเข้าใจในกฎข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติของกลุ่ม
4. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อเข้าใจดีต่อกัน
5. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
6. มีความเข้าใจในกระบวนการแก้ปัญหา
7. มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาคงความขัดแย้ง และนำความขัดแย้งมาเป็นประโยชน์

แก่การทำงาน

8. มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานลดการแข่งขันภายในกลุ่ม
9. มีการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและภายนอกทีมงาน
10. มีความรู้สึกพึงพาศักดิ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

#### **ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**

ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อกัน และกันในหมู่สมาชิก และหัวหน้ามีความตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากต้องมีการติดต่อกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีเงื่อนไขที่สำคัญดังนี้

1. ความจำเป็นที่ต้องมีความรับผิดชอบ และความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันใน 3 ลักษณะคือ

- 1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ
- 1.2 มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
- 1.3 มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ

2. ความจำเป็นที่จะพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า และมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้กับองค์การ

3. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก ให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงานตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงานรวมทั้งมีปรึกษาเป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงานให้ชาวสหายย้อนกลับ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2542 : 58) ได้กล่าวถึงความต้องการพัฒนาวิชาชีพความสามารถของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญจะนำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำอันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูที่มีความสามารถต่ำก็เป็นแต่ผู้บอกความรู้ให้นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ ความจำ มีนิสัยในการท่องจำตัดสินใจเองไม่เป็นการเพิ่มคุณภาพครูระดับฝีมือ ครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ผลผลิตทางการศึกษา นักการศึกษา มีความเชื่อว่าการลงมือทำกิจกรรมการเรียนของนักเรียน เวลาและเนื้องานที่ลงมือทำจะเป็นตัวชี้คุณภาพโดยตรง การทำกิจกรรมและเวลาลงมือทำงานนี้อยู่ในการควบคุมของครู ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เอง ประเมินได้เอง ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าว ครูสภาจึงได้ตั้งคณะกรรมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศเป็นเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีการใช้ทั้งการเตรียมและการประเมินพัฒนาครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 13-20) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิบัติการศึกษากิจการปฏิบัติรูปการบริหารจัดการ กรอบความคิดการปฏิรูปการบริหารจัดการตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยใช้เทคนิคการบริหารจัดการที่เหมาะสม จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และธรรมนูญสถานศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บข้อมูล และสถานศึกษาสามารถจัดทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ได้อย่างพอเพียง และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์หรือธรรมนูญสถานศึกษา คือ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจที่สำคัญไว้เพื่อเป็น

แนวทางดำเนินงานของสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบส่วนใหญ่คือ

1. ระบบร่วมของสถานศึกษาได้แก่ความเป็นมาสภาพปัจจุบัน
2. ความคาดหวังของสถานศึกษา เป็นสภาพที่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษาภายใน 3 ปี หรือ 5 ปี
3. พันธกิจเป็นสภาพต้องทำให้เกิดผลต่อนักเรียน ตามความคาดหวังที่ร่วมกันตั้งไว้
4. เป้าหมาย
5. จุดเน้น
6. ยุทธศาสตร์
7. แผนการดำเนินงาน
8. การติดตามประเมินผล และการรายงานผล
9. แผนงบประมาณ
10. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กระบวนการจัดทำธรรมนูญสถานศึกษาหรือแผนยุทธศาสตร์ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนางานของสถานศึกษาและได้ให้ความสำคัญต่อการให้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยสถานศึกษามีการจัดทำแผนระยะ 3 ปี และแผนรายปี มีการปฏิบัติตามแผนที่จัดทำขึ้นมีการติดตามผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่องซึ่งมีกระบวนการในการจัดทำแผน ดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาระยะ 3 ปี

แผนพัฒนาระยะ 3 ปี เป็นแผนระยะกลางที่กำหนดแนวทางการทำงานหรือการพัฒนางานของสถานศึกษาไว้เป็นการล่วงหน้าในช่วงเวลา 3 ปีการศึกษา เป็นแผนแม่บทที่สำคัญยิ่งในการกำหนดวิธีดำเนินงาน ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ แผน 3 ปี จึงเป็นเอกสารหลักของการบริหารสถานศึกษา เป็นเอกสารแม่บทที่สำคัญที่ได้มีการเรียกชื่อในปัจจุบันว่า ธรรมนูญสถานศึกษา (School Charter) เป็นแผนพัฒนาสถานศึกษาที่จัดทำเป็นการล่วงหน้าในระยะเวลา 3 ปี ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรัฐทิศทางการทำ และเป็นหลักประกันในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของท้องถิ่น

**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับการปฏิรูปการเรียนรู้**

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวดต่างๆ พบว่า มีบางหมวดที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวครูโดยตรง ดังนั้นครูควรจะศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วยึดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการให้สอดคล้องและเป็นแนวเดียวกันทั่วทั้งประเทศ โดยเฉพาะในหมวด 4 กล่าวถึงแนวการจัดการศึกษา ซึ่งมีมาตราต่างๆ กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชนชาติ และสังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ มีการประสานร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 การประเมินผลการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่วัดสภาวะของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวาระหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมกับวัยตามศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเล็งดูสภาวะ

ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

## โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์

โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 27/799 หมู่ที่ 3 ถนนสุขุมวิท ซอยโปษยานนท์ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10260 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สภาพและบริเวณโรงเรียน โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์มีเนื้อที่ 10 ไร่ 1 งาน 17 ตารางวา อาคารเรียน 3 ชั้น 2หลังติดกัน จำนวน 20 ห้องเรียน อาคาร 5 ชั้น 2หลังยาวเป็นรูปตัว J จำนวน 30 ห้องเรียนรวม 50 ห้องเรียนอาคารเอนกประสงค์ หอสมุดเฉลิมพระเกียรติ บ้านพักครู 1 หลังบ้านพักภารโรง 2 หลัง ส้วมนักเรียน 3 หลัง 18 ห้อง และที่ต้มน้ำ 4 ที่

ประวัติการก่อสร้าง นายเพ็ญและนางพิน รุ่งเรือง คหบดีในแขวงบางนา เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาและเกิดความสงสารนักเรียนในชุมชนนี้ ที่ได้รับความลำบากและไม่ปลอดภัย ในการเดินทางไปเรียนในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลชุมชน ประกอบกับความต้องการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญจึงมอบที่ดินให้กรุงเทพมหานคร เพื่อก่อสร้างโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นในปีงบประมาณ 2521 โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ เปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2521 มีนักเรียน 180 คน ครู 11 คน

ในปีการศึกษา 2547 โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ เปิดทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,042 คน จำนวน 26 ห้องเรียน ข้าราชการครู 32 คน ครูจ้าง 7 คน เจ้าหน้าที่ธุรการและพี่เลี้ยงเด็ก รวม 5 คน ภารโรง 5 คน คนสวน 1 คน รวมบุคลากรในโรงเรียน 50 คน

ในปีการศึกษา 2549 โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ เปิดทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,173 คน จำนวน 31 ห้องเรียน ข้าราชการครู 46 คน ครูจ้าง 4 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พี่เลี้ยงเด็ก 4 คน ภารโรง 7 คนและคนสวน 1 คน รวมบุคลากรในโรงเรียน 63 คน

ปัจจุบัน ในปีการศึกษา 2550 โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ เปิดทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,162 คน จำนวน 31 ห้องเรียน

ข้าราชการครู 53 คน เป็นผู้บริหาร 4 คน เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน 49 คน (รวมผู้วิจัย) เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พี่เลี้ยงเด็ก 4 คน ภารโรง 6 คน คนสวน 1 คน และคนงาน 1 คน รวมบุคลากรในโรงเรียน 66 คน

คติพจน์ ธีมโม หะเว รักษะติ ธีมมะจารี “ความดี ย่อมรักษาคนดี” ปรัชญาของโรงเรียน “การศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม” คำขวัญของโรงเรียน ใฝ่คุณธรรม นำการศึกษา พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สีประจำโรงเรียน สีฟ้า หมายถึง ความสง่างาม ความสดใส หนักแน่น และมั่นคง สีเหลือง หมายถึง แสงสว่างแห่งปัญญา ต้นไม้ประจำโรงเรียน ต้นประดู่

โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในปี พ.ศ. 2546 และ 2549 สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปี พ.ศ. 2546

มาตรฐาน	ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี
<b>ด้านผู้เรียน</b>			
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์			/
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์			/
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร			/
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			/
มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต			/
มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี			/
มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา			/

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มาตรฐาน	ควรปรับปรุง	พอใช้	ดี
<b>ด้านครูผู้สอน</b>			
มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			/
มาตรฐานที่ 24 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ			/
<b>ด้านผู้บริหาร</b>			
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการ บริหารงานอย่างมีระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา			/
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา			/
มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			/
มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการ บริหารจัดการ			/
มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและ ท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้			/

ที่มา : โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์, 2546 : 6



ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย  
โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปีการศึกษา 2549

การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย	ผลประเมิน เชิงเกณฑ์	ผลประเมิน เชิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ	
		ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ			คะแนน
<b>ด้านผู้เรียน</b>						
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	3.65	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.83	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	3.64	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.82	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.60	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.80	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความ สามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมี วิสัยทัศน์	3.19	ดี	3.00	ดี	3.09	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร	3.52	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.76	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.33	ดี	3.00	ดี	3.16	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต	3.50	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.71	ได้รับรอง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การศึกษาระดับ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผลประเมิน เชิงเกณฑ์	ผลประเมิน		ค่า เฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
		ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ		
<b>ด้านครู</b>					
มาตรฐานที่ 8 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ	3.40	ดี	4.00	ดี	3.70 ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.50	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.75 ได้รับรอง
<b>ด้านผู้บริหาร</b>					
มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00 ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัด องค์กร/โครงสร้างและการบริหารงาน อย่างมีระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00 ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัด กิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00 ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการ เรียนการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.60	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.80 ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00 ได้รับรอง

ตารางที่ 3 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาประถม  
และมัธยมศึกษา โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ปีการศึกษา 2549

การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ		
<b>ด้านผู้เรียน</b>						
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	3.30	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.65	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	3.35	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.67	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.36	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.68	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	3.09	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.54	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร	-	-	-	-	-	รอดผล
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.01	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.50	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต	3.38	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.69	ได้รับรอง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ		
<b>ด้านครู</b>						
มาตรฐานที่ 8 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและ มีครูเพียงพอ	3.80	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.90	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.46	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.73	ได้รับรอง
<b>ด้านผู้บริหาร</b>						
มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.80	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.90	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.00	ดีมาก	4.00	ดีมาก	4.00	ได้รับรอง
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	3.40	ดีมาก	4.00	ดีมาก	3.70	ได้รับรอง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เป็นงานวิจัยที่หลากหลาย ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

เนืองนิจ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2539 : 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ และเมื่อแยกเป็นรายด้านตามขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด

วินัย ทองรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ชาญวิทย์ จันทรสุนทร (2540 : 18) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต 5 ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต 5 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายในการหา

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ โดยเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา นอกจากนี้มีการพัฒนานอกเวลางาน มีกิจกรรมที่จัดคือการฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษาและการศึกษาต่อ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ การติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร หรือเป็นข้อมูลป้อนกลับยังผู้ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ชั้นศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบที่มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต โรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมกัน มีการกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนการพัฒนาศึกษา แนวทางในการดำเนินการใช้วิธีประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดมี 9 กิจกรรม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การประชุมปฏิบัติ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาพบว่า ขาดองค์การรับผิดชอบการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร งบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุดคือ กิจกรรมการฝึกอบรม

อำนาจ ศรีแสง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยสรุปว่าครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านปฐมนิเทศ ด้านจัดหาและจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน และด้านการจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร

นฤมล ปิ่นรอด (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและการตอบสนองในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาริตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรของโรงเรียนสาริตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ได้รับการตอบสนองความต้องการในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและน้อย เปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการ

ตอบสนองในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีความแตกต่างกัน เปรียบเทียบในกลุ่ม  
ประสบการณ์การทำงานน้อย และกลุ่มประสบการณ์การทำงานมาก โดยภาพรวมมีความต้องการใน  
การพัฒนาบุคลากรกับการได้รับการตอบสนอง มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อารมย์ ทิมจำลอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาการ  
ของครูธุรกิจ ในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร  
ผลการวิจัยพบว่า ครูธุรกิจ ในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต  
กรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการ คือ การพัฒนาโดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขต  
จัดขึ้น และการพัฒนาโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อ  
การสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล ปรากฏว่าครูธุรกิจมีความต้องการพัฒนาวิชาการใน  
ทุกข้อ ครูธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกันและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการ  
โดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขตจัดขึ้นและการพัฒนาโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลแตกต่าง  
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนา  
วิชาการโดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขตจัดขึ้น และการพัฒนาโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูธุรกิจที่มีสถานที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันมี  
ความต้องการพัฒนาวิชาการโดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขตจัดขึ้น และการพัฒนาโดยสถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากร  
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย  
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ  
มาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้าน  
การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ผู้บริหารโดยส่วนรวม มีระดับ  
ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้า  
มีปัญหการบริหารงานของบุคลากรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียน  
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากสูงไป  
ต่ำคือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ เจริญผล (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการ  
ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของ

มหาวิทยาลัยบูรพาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อย พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับข้าราชการที่มีประสบการณ์มากความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

กรัยสิทธิ์ พอสาร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ด้านการฝึกอบรมเพื่อประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาตนเองให้หน่วยงานปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ต้องการเป็นสมาชิกวารสารตลอดจนคู่มือปฏิบัติงาน

สุนิสา สมบูรณ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยุฒิต่ำกว่า 45 ปี และผู้บริหารที่มีวิทยุฒิตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



### งานวิจัยต่างประเทศ

มอค (Mook, 1976 : 5850 – A อ้างอิงใน บุญเย็น มีแก้ว, 2539 : 32) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาการอบรมก่อนประจำการ และระหว่างประจำการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 363 คน แห่งเมืองแคนซัส ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและภาวะผู้นำในการสอน และได้เปรียบเทียบตัวแปรด้านขนาดโรงเรียน ประสบการณ์บริหารและประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม ผลวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่ที่เห็นว่า ความต้องการให้มีการอบรมก่อนเข้าประจำการจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และภาวะผู้นำทางการสอน
2. ขนาดของโรงเรียน มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน
3. ประสบการณ์ของครูใหญ่ และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมไม่ใช่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความต้องการฝึกอบรม

แมททอก (Mattox, 1976 : 3456 – A อ้างอิงใน บุญเย็น มีแก้ว, 2539 : 33) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอินเดียนาพบว่าความต้องการที่อยู่ในระดับมากคือความต้องการที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลตลอดจนความต้องการปรับปรุงจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

โรเบอร์สัน (Robertson, 1976 : 345 - A) ได้ศึกษาความต้องการในการอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารวิชาการแห่งเมืองมอนคาร์โอ ประเทศแคนาดา โดยศึกษาจากผู้บริหาร ด้านวิชาการของวิทยาลัยชุมชน 21 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการความรู้ในเรื่องการนิเทศการสอน การจัดโปรแกรมการเรียนและประเมินผลการบริหารบุคคลด้านวิชาการ การสร้างผู้นำการบริหารงานงบประมาณในด้านวิชาการ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การฝึกทักษะพิเศษประจำตัวบุคคลในด้านอื่นๆ นอกจากนี้ตัวอย่างได้นำเสนอความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมระหว่างประจำการเป็นงานที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและควรเป็นโครงการที่ยืดหยุ่นได้

มานเนท (Maneth, 1988 : 413-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยแคนซัส วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยวิทยาลัยทั้ง 19 แห่งพบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในมหาวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบันการทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน หรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมสถาบันอื่นๆ และการประชุมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่
2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในมหาวิทยาลัย การแสดงผลงาน หรือการประชุมเรื่องเทคนิค การสอนและกิจกรรมการฝึกอบรม

3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลา และไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกตการรายงานเป็นรายบุคคลและการเขียนรายงาน

5. โดยทั่วไปทั่วหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่นๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูง จะไม่เห็นว่าการปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่นๆ

รอนเนอร์แมน (Ronnerman, 1994 : 329) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติการพัฒนาครูสตรี โดยศึกษาโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาพบว่าในแต่ละโครงการได้มีการปรับปรุง พัฒนารายละเอียดและวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับระยะเวลา ซึ่งจะมีความแตกต่างของกิจกรรมเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น การสนับสนุนจากบุคคล ทั้งหัวหน้าและผู้ร่วมงานในการให้ความช่วยเหลือ การริเริ่มโครงการอาจเกิดขึ้นโดยผู้บังคับบัญชา หรือตัวครูเองภายในโครงสร้างของโครงการนั้น ครูจะได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมตรงกับความรู้ ความสามารถโดยมีการพัฒนาร่วมกันในรูปแบบใหม่ มีการบูรณาการรายวิชาต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวใหม่ หลักการสอนแบบใหม่ แนวการปฏิบัติการใหม่ให้ผสมกลมกลืนกัน เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่เกิดขึ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ และจัดให้มีการอบรมในรูปแบบต่างๆ

แฮนสัน (Hanson, 1994 : 3308 - A) ได้วิจัยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคลากรบริษัทในสหรัฐอเมริกาที่เมืองซานฟรานซิสโก ลอสแอนเจลิส ออเรนจ์ เคาน์ตี ซาสดีเอโก และฟีนิกซ์ ในด้านการช่วยเหลือบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุด และจากการสำรวจครั้งที่ 2 พบข้อมูลเพิ่มเติมเป็นพิเศษ เพื่อลดการขาดทุนเป็นหนี้สินของบริษัท สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่า การลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัจจัยขั้นพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ 1.) เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล 2.) เพื่อพัฒนาความคิดเห็นและการยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพบทบาทของครูจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ดังนั้น ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นทางสายงานอาชีพหรือด้านต่างๆ เพราะการศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต  
บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม  
ขั้นตอนดังนี้

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

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์  
ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 48 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบ  
สำรวจรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน  
ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ  
ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** ความต้องการพัฒนาตนเองของครู โดยวิธีการดัดแปลงแบบสอบถามการวิจัย  
เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ของมณูญ ไชยทองศรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 54 ข้อ ได้แก่  
ด้านการฝึกอบรม จำนวน 14 ข้อ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน จำนวน 10 ข้อ  
ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน  
9 ข้อ และด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์การ จำนวน 15 ข้อ

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ นายมนูญ ไชยทองศรี มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
7. นำแบบสอบถามที่มีการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับคณะครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ จำนวน 48 คน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวน 48 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 48 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 48 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ตรวจสอบขั้นต้น โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความต้องการพัฒนาของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติและสัญลักษณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

- 2.1 ค่า IOC
- 2.2 ค่าความเชื่อมั่นใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพิน-  
อนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ  
ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทนจำนวนประชากร

$\mu$  แทนค่าเฉลี่ย

$\sigma$  แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพ็ญพินอนุสรณ์

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

รายการ	N	ร้อยละ
เพศ	11	22.92
ชาย	37	77.08
หญิง		
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	15	31.25
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	33	68.75
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	41	85.42
สูงกว่าปริญญาตรี	7	14.58
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	37	77.08
10 ปีขึ้นไป	11	22.92
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 อายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 85.42 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมในทุกด้าน

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	4.09	0.18	มาก	3
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน	3.95	0.18	มาก	5
ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ	4.06	0.20	มาก	4
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	4.15	0.12	มาก	1
ด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์กร	4.10	0.17	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.03</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาที่มงานหรือองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมากและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. มีสถาบันฝึกอบรมในแต่ละเขต	3.72	0.41	มาก	10
2. ให้มีการฝึกอบรมการเขียนหลักสูตรท้องถิ่น	3.62	0.47	มาก	12
3. ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดผลการศึกษา ของนักเรียน	4.02	0.85	มาก	8
4. ให้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา	3.74	0.39	มาก	9
5. กำหนดการฝึกอบรมมีระยะเวลาที่แน่นอน	3.52	0.50	มาก	13
6. ได้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.54	มาก	5
7. มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	4.52	0.49	มากที่สุด	3
8. การจัดอบรมที่ครบหลักสูตร	4.47	0.80	มาก	4
9. หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ	4.67	0.67	มากที่สุด	1
10. หลักสูตรการอบรมมีผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิน 30 คน	3.67	0.76	มาก	11
11. จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม	4.04	0.88	มาก	7
12. รวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่ม เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม	3.51	0.87	มาก	14
13. ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม	4.56	0.56	มากที่สุด	2
14. การอบรมใช้สถานที่ที่สะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรม	4.18	0.763	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.18</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด และรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งบุคลากรไป  
ศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศและต่างประเทศ	3.54	0.64	มาก	9
2. ศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ	3.61	0.95	มาก	8
3. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างการศึกษต่อภาคปกติ	4.44	0.58	มาก	2
4. สนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท	4.54	0.49	มาก	1
5. แนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ ของทางราชการ	3.55	0.74	มาก	7
6. การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ	3.51	0.90	มาก	10
7. ฝึกอบรมงานในหน้าที่ของตนเองในช่วงเวลาปิด ภาคเรียน	3.87	0.52	มาก	5
8. ได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการ จัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.87	0.70	มาก	5
9. มีโอกาสฝึกทักษะต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.26	0.95	มาก	4
10. อบรมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์	4.34	0.50	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.18</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ  
สนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับมาก  
ที่สุด รองลงมาคือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างการศึกษต่อภาคปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อยู่ใน  
ระดับมากที่สุด และการดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับ  
มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา  
บุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. มีการปฐมนิเทศครูที่บรรจุใหม่	3.74	0.39	มาก	4
2. ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนได้อย่าง เหมาะสม	3.67	0.71	มาก	5
3. ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และทันเหตุการณ์	4.62	0.46	มากที่สุด	1
4. มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ	4.42	0.51	มาก	2
5. ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็ว และจัดระบบได้ถูกต้อง	3.57	0.94	มาก	6
6. มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การงาน เพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.36	0.50	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็น  
รายข้อ ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ในการจัด  
กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมากและระบบงานธุรการ  
ของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก  
ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาด้วย  
ตนเอง

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. จัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่างๆ เพื่อครูได้ ศึกษาค้นคว้า	3.59	0.76	มาก	9
2. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอนของโรงเรียน	4.16	0.63	มาก	4
3. ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	4.66	0.48	มากที่สุด	1
4. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.34	0.50	มาก	3
5. ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.91	0.73	มาก	8
6. ครูมีความสามารถพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับ เทคนิควิธีการสอนแผนใหม่เป็นศูนย์การเรียนบทเรียน สำเร็จรูป	4.07	0.46	มาก	6
7. ครูได้ไปสังเกตดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น	4.38	0.62	มาก	2
8. มีการจัดประชุมสัมมนางานวิชาการเป็นกลุ่มสาระ	4.15	0.56	มาก	5
9. สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้ อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน	4.06	0.76	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายชื่อ  
ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับ  
มากที่สุด รองลงมาคือครูได้ไปสังเกตดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 อยู่ใน  
ระดับมาก และจัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่างๆ เพื่อครูได้ศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
เท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
เพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา  
ทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	4.32	0.17	มาก	5
2. มีการนิเทศภายในโรงเรียนระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง	3.58	0.48	มาก	14
3. เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน	4.36	0.50	มาก	4
4. สามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ในกิจกรรม ต่างๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	4.14	0.82	มาก	8
5. มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติด้วยความเหมาะสม	3.63	0.88	มาก	13
6. มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	3.56	0.79	มาก	15
7. ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ ของโรงเรียน	4.30	0.49	มาก	6
8. มีการสร้างกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน	4.40	0.55	มาก	3
9. สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่น เพื่อแสดงผลงาน	3.73	0.77	มาก	12
10. จัดทีมงานให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน	3.97	0.41	มาก	10
11. ศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะจากหน่วยงานอื่น นอกเหนือจากโรงเรียน	4.23	0.47	มาก	7
12. ตั้งสวัสดิการโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการจัดหา สื่อการเรียนการสอน	3.93	0.41	มาก	11
13. ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในโรงเรียน	4.80	0.31	มากที่สุด	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
14. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก	9
15. ส่งเสริมครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.60	0.56	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมาก และมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
14. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก	9
15. ส่งเสริมครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.60	0.56	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมาก และมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งผลการวิจัยนำเสนอต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน พบว่า ครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 85.42 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92

ผลการวิจัย พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ สนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างการศึกษาต่อภาคปกติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และการดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภท ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและ



ทันเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือครูได้ไปสังเกตดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและจัดให้มีข่าวจดหมายข่าว วารสารต่างๆ เพื่อครูได้ศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมณูญ ไชยทองศรี (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่าบุคลากรโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน สาเหตุที่ทำให้ครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์เป็นโรงเรียนขยายโอกาสเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กัน

อยู่ตลอด นอกจากนี้การจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควบคู่กับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ดังนั้นครูจึงมีความต้องการ พัฒนาตนเองในระดับมากทุกๆ ด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยตรง เช่น การฝึกอบรม การไปศึกษา ต่อและการพัฒนาด้วยตนเองหรือที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติขององค์กรที่มีการพัฒนาที่ทีมงานหรือ การพัฒนาทั้งองค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้านดังนี้

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้าน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาที่ทีมงาน หรือการพัฒนาองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูจะต้องมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับยุคสมัย สามารถจัดประสบการณ์จัดประสบการณ์และบรรยากาศของการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของนักเรียน ตลอดจนพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา โดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ และเมื่อแยกเป็นรายด้านตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการพัฒนาโดยกระบวนการ บริหาร และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนา บุคลากรด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยส่งไป ศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดย การส่งไปศึกษาต่อและการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีระดับความต้องการใน การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

### 3.1 ด้านการฝึกอบรม แยกเป็น

3.1.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การอบรมที่มีหลักสูตรการอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติและให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ เป็นเพราะการอบรมส่วนใหญ่ จะจัดอบรมในระยะเวลาที่จำกัด และเน้นทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ปัญหาจะเกิดก็ต่อเมื่อได้มีการลงมือปฏิบัติจริง และหากให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการอบรม จะทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพเพราะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

3.1.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูต้องการให้มีสถาบันฝึกอบรมในแต่ละเขต ให้มีการฝึกอบรมการเขียนหลักสูตรท้องถิ่น ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดผลการศึกษาของนักเรียน ให้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา กำหนดการฝึกอบรมมีระยะเวลาที่แน่นอน ได้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง การจัดอบรมที่ครบหลักสูตร หลักสูตรการอบรมมีผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิน 30 คน จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม รวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม การอบรมใช้สถานที่ที่สะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรม

3.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนระดับมากทุกข้อ แสดงว่าครูต้องการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อมาก ทั้งการศึกษาต่อภาคปกติภายในและต่างประเทศ การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ โดยต้องการให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทุกประเภท ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างศึกษาต่อภาคปกติ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา แต่สิ่งที่เป็นอุปสรรคคือทุนการศึกษาเนื่องจากครูมีรายได้น้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ถ้าได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ ก็จะทำให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### 3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แยกเป็น

3.3.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ส่งมายังสถานศึกษา ค่อนข้างล่าช้า กระชั้นชิด บางครั้งทำให้ครูพลาดหรือหมดโอกาสจากข้อมูลหรือข่าวสารนั้นๆ

3.3.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากแสดงว่าครูต้องการให้มีการปฐมนิเทศครูที่บรรจุใหม่ ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนได้อย่าง

เหมาะสม มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน

### 3.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง แยกเป็น

3.4.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะครูเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรและเห็นการทำงานของบุคลากรทุกๆ ฝ่าย การทำงานก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เมื่อมีปัญหาต่างๆ ก็อยากเสนอแนะและต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

3.4.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ต้องการมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องการมีความสามารถพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแผนใหม่เป็นศูนย์การเรียนบทเรียนสำเร็จรูป

### 3.5 ด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์กร แยกเป็น

3.5.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งเสริมครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ครูทราบถึงศักยภาพหรือความสามารถของตนเองว่าด้านใดดี หรือบกพร่องในด้านใด ซึ่งจะสามารถนำผลจากการประเมินไปพัฒนาตนเองในด้านที่บกพร่อง อีกทั้งครูต้องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากขึ้น

3.5.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ตั้งสวัสดิการโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน มีการสร้างกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน มีการนิเทศภายในโรงเรียนระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

## ข้อเสนอแนะ

จากการพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งเสริมครูในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แสดงถึงครูต้องการจะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารด้านการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน แต่มีประเด็นที่เห็นควรให้ผู้บริหารสนใจดำเนินการในอันดับต้นๆ คือข้อที่เป็นความต้องการพัฒนามากที่สุดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม ควรพิจารณาดำเนินการจัดให้มีการอบรมในหลักสูตรที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในลักษณะการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติให้แก่ครู โดยวิธีการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานหรือวิธีฝึกอบรมโดยวิธีการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และค้นหาวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือหัวข้อการอบรมที่ครูคิดว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นๆ

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับมีการตื่นตัวในเรื่องของการศึกษาต่อเพื่อจะได้เป็นการเพิ่มวิทยฐานะและมีการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนหลังจากการสำเร็จการศึกษาและควรส่งครูเข้ารับการอบรมตามความสนใจและความต้องการของครู จึงจะได้รับผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่าและเมื่อกลับจากการอบรมมีการขยายผลให้ครู เพื่อที่ครูทุกคนจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไป

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ ควรดำเนินการให้มีการแจ้งข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น อินเทอร์เน็ต วารสารด้านการศึกษา เอกสาร ตำราด้านวิชาการ เพื่อครูจะได้สามารถรับทราบข่าวสารและข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเองที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วน

ร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหาร ด้านการเรียน การสอน ด้านบุคลากร มีการเสนอปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาโดยครู แต่สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญคือการนำแนวทางที่ครูได้เสนอในการแก้ปัญหามาปฏิบัติ มิฉะนั้นจะไม่ถือว่าได้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขึ้น

#### 1.5 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนขึ้น เพราะเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถรู้ถึงประสิทธิภาพหรือข้อด้อยของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือผู้บริหารก็จะสามารถส่งเสริมในส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นก็จะเกิดการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูอีกทางหนึ่งด้วย

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอื่นๆ หรือสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของครู และกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนการพัฒนาคูให้ประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง จากประเด็นที่มีความต้องการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรได้เลือกวิธีการพัฒนาตนเองตามความสามารถและความเหมาะสมต่อไป

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรัยสิทธิ์ พ่อสาร. (2543). **ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2540). **การบริหารงานบุคคล. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลยา ตันติผลชีวะ. (2527). **การฝึกอบรม. เอกสารประกอบการสอน ปว.671**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546, พฤศจิกายน - ธันวาคม). **แนวทางสู่การเป็นครูผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต**. วารสารการศึกษาวันนี้, 17, (6), 30-32.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2543). **แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เข็มทอง แสงง. (2544). **ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูคณาจารย์**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน . (2540). **การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**.
- \_\_\_\_\_. (2543). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ 2550 – 2554)**. กรุงเทพฯ. **คุณพินอักษรกิจ**.
- \_\_\_\_\_. (2539). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544)**. กรุงเทพฯ : **พัฒนาหลักสูตร**.
- \_\_\_\_\_. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2545). **รายงานการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานประเมินผล, **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**.



- คณิงนิจ กองผาพา. (2543). **การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนัก  
ครุศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2544, พฤษภาคม). บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.  
**วารสารวิทยากร**, 99, (5), 7-9.
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์. (2541, มกราคม – เมษายน). การพัฒนาจริยธรรม. **วารสารศิลปศาสตร์  
ปริทัศน์**, 13, (1), 21-36.
- จิระภา รัตนวิบูลย์. (2540, กรกฎาคม - สิงหาคม). การพัฒนาคนโดยวิธี Mentersh. **วารสาร  
ข้าราชการครู**, 42, (4), 71-76.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2522). **บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำดำเนินการฝึกอบรมอย่างมี  
ประสิทธิผล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำกัการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2541). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชาญณรงค์ ช่างรงค์. (2535). **การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา  
เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญวิทย์ จันทรสฤษดิ์. (2540). **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญ  
ศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 5**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ อริยะกุล. (2541, เมษายน - พฤษภาคม). การพัฒนาตนเอง. **วารสารข้าราชการครู**,  
37, (5), 48-51.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต  
การพิมพ์.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). ครูกับการพัฒนาตนเอง. **วารสารข้าราชการครู**,  
19, (3), 37-39 .
- ดิเรก พรสีมา. (2542, เมษายน). การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูใน  
ประเทศไทย. **วารสารวิชาการ**, 21, (8), 9-11.
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2542). **ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการ  
พัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา.  
ปริญญาานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพล อรุณกลีกร. (2540). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-  
2544)**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

- นฤมล บุคณิม. (2543, กรกฎาคม). การพัฒนาครู. วารสารวิทยาจารย์, 36, (21), 41-42.
- นฤมล ปิ่นรอด. (2541). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินูญานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสสากร ทัดบัวขำ. (2540). การศึกษาบทบาทของครูในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของเด็กวัยอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2545). ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนืองนิจ จำแก้ว. (2537). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา7. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญเยื่อน มีแก้ว. (2538). ความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิต อินทร์ชื่น. (2526). การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประหยัด จีรวรพงศ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรมเทคโนโลยีทางการศึกษา. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศ วะสี. (2542). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- เป็รื่อง กุ่มท. (2520). เทคนิคการฝึกอบรม. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบูรณะณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- พนัส กันนาคินทร์. (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนก  
การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. (2539). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา  
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษา จังหวัด  
อุบลราชธานี. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพบุลย์ แจ่มขำ. (2541). วิทยาลัยการสอน. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- มัญญ ไชยทองศรี. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. ปรินูญานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2539). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิษเนศ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วินัย ทองรัตน์. (2540). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหา  
บัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2519). เอกสารการบรรยายการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : เอล อาร์พดิง.  
ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา.
- ศักดิ์ วีระพงษ์. (2542). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา นครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2539, มกราคม – เมษายน). แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ในองค์การ. จุลสารการศึกษาต่อเนื่อง, 8, (11), 18 – 23.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 13).  
กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2534). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.  
\_\_\_\_\_. (2543). การพัฒนาตนเอง. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

- สมเกียรติ สุพรรณชนะบุรี. (2540, มิถุนายน – กันยายน). พัฒนาการพยาบาลมนุษย์และศักยภาพในการแข่งขัน : บทวิพากษ์เพื่อสำรวจตัวเอง และสร้างกรอบความคิด. *ข่าวนิคมอุตสาหกรรม*, 7,(3) , 3 – 5.
- สมเดช มุงเมือง. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. เชียงราย : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ เชียงราย.
- สนั่น มีสัจธรรม. (2541). *ทางสายใหม่ของการปฏิบัติราชการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สายวสันต์ จันทร์ตา. (2542). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนิสา สมบูรณ์. (2544). *ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วี เจ พรินติ้ง.
- สุรพล ด้วยตั้งใจ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดีการพิมพ์, ม.ป.ป.
- สุรัชย์ สมปาง. (2542). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค.
- อมร รักษาสัตย์. (2542). *การพัฒนาชนบทแบบผสมผสาน : แนวความคิดทฤษฎีและทางปฏิบัติในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยอนุเคราะห์ไทย .
- อรุณี ร่มนุ่น. (2541, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *การพัฒนาตนเอง*. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 13, (13), 19-20.
- อารมย์ ทิมจำลอง. (2542). *ความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน*. กรุงเทพฯ : เอช – เอน การพิมพ์.

อำนาจ ศรีแสง. (2541). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ  
ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Gilmer ,B.Von Haller. (1973). **Industrial Psychology** . New York . McGrow-Hill Book Co.

Hanson, Mark Nels. (1994). "The Personal Dimension of Corporate Training"

Maneth,Puel E. (1988). "Faculy Development Practices at Kansas Community College :  
An Analysis of their Percived Effectiveness". **Dissertation Abstract  
International** . 413-A;Septwmbber.

Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality**. 2<sup>nd</sup> ed. New York. Harper and  
Row Publisher.

Mattox, Donald Dean. (1979). **A study of inservice need of Illinois Public School  
Elementary Principles**. Dissertation Abstracts international. University  
Microfilms international.

Mook. John Edward. (1979). **A Study pre-service and inservice training needs of Kansas  
High School Principles Instructional**.

Robertson,Geroge Hawthom. (1976) . **Pacposed inservice training program for  
academic administrators in Ontorio Communicity Colleges**. Dissertation  
Abtracts International. Ronnerman.

Ronnerman, Karin Annette (1994) . **Projects at Primary Level of the Comprehmsive School  
Eight Development Projects at Primary Level of the Comprehmsive School  
Umea University (Sweden)**. **Dissertation Abstracts International**. 329.

ภาคผนวก



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเจียมจิตร จันทร์อยู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวธนิสา จิตรน้อม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร "

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

79

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการฯ ทัศนธร ช่อมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวธนิสา จิตรน้อม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร "

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412





ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการจุมพล นิลรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวธนิสา จิตรน้อม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร "

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

**การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์  
สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร**

#### คำชี้แจง

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอได้โปรดระบุทุกข้อ และขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตามความจริงที่สุด เพื่อจะได้ นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์
3. ขอให้ท่านกรอกแบบสอบถามด้วยความสบายใจ โดยไม่ต้องลงชื่อ คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และการแปรผลจะกระทำโดยสรุปรวม ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

**แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน**

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์

สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน จำนวน 54 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง
5. ด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนาองค์การ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวธนิสา จิตรน้อม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. อายุ
  - ( ) ต่ำกว่า 25 ปี
  - ( ) 25 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการสอน
  - ( ) น้อยกว่า 10 ปี
  - ( ) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ( ) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สำหรับการตอบแบบสอบถามให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาซึ่งกำหนดค่าระดับความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

- |           |                                      |
|-----------|--------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีระดับความต้องการการพัฒนามากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีระดับความต้องการการพัฒนามาก        |
| 3 หมายถึง | มีระดับความต้องการการพัฒนาปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีระดับความต้องการการพัฒนาน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีระดับความต้องการการพัฒนาน้อยที่สุด |

รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>					
1. มีสถาบันฝึกอบรมในแต่ละเขต.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. ให้มีการฝึกอบรมการเขียนหลักสูตรท้องถิ่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดผลการศึกษาของนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4. ให้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. กำหนดการฝึกอบรมมีระยะเวลาที่แน่นอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6. ได้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
7. มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8. การจัดอบรมที่ครบหลักสูตร.....	.....	.....	.....	.....	.....
9. หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
10. หลักสูตรการอบรมมีผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิน 30 คน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11. จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
12. รวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
13. ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
14. การอบรมใช้สถานที่ที่สะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน</b>					
15. ศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศและต่างประเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16. ศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
17. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างการศึกษาต่อภาคปกติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
18. สนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท.....	.....	.....	.....	.....	.....
19. แนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ของทางราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
20. การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่าง ๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
21. ฝึกอบรมงานในหน้าที่ของตนเองในช่วงเวลาปิดภาคเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
22. ได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....

รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23. มีโอกาสฝึกทักษะต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
24. อบรมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติ</b>					
25. มีการประชุมเทคนิคครูที่บรรจุใหม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
26. ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
27. ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และทันเหตุการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
28. มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
29. ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
30. มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง</b>					
31. จัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่าง ๆ เพื่อครูได้ศึกษาค้นคว้า.....	.....	.....	.....	.....	.....
32. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
33. ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
34. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	.....	.....	.....	.....	.....
35. ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
36. ครูมีความสามารถพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแผนใหม่เป็นศูนย์การเรียนรู้แบบทเรียนสำเร็จรูป.....	.....	.....	.....	.....	.....

รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37. ครูได้ไปสังเกตดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
38. มีการจัดประชุมสัมมนางานวิชาการเป็นกลุ่มสาระ.....	.....	.....	.....	.....	.....
39. สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่าง สม่ำเสมอในปัจจุบัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร</b>					
40. ประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
41. มีการนิเทศภายในโรงเรียนระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
42. เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
43. สามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
44. มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการและ ปฏิบัติด้วยความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
45. มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
46. ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของ โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
47. มีการสร้างกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
48. สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดง ผลงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
49. จัดทีมงานให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
50. ศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะจากหน่วยงานอื่นนอกเหนือจาก โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
51. ตั้งสวัสดิการโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการจัดหาสื่อการ เรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
52. ตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

1 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์

ด้วยนางสาวธนิสา จิตรน้อม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร"

ซึ่งในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นจะต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยในโรงเรียนของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการวิจัยและโรงเรียนเพื่อนพินอนุสรณ์ต่อไป ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวธนิสา จิตรน้อม
วันเดือนปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	ตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2544	การศึกษาระดับบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	27/799 โรงเรียนพืชมงคลอนุสรณ์ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพ 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1