



วิทยาลัยพนธ์

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

นางมณฑิยา นารถอุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 30 B.E. 2551

วัน เดือน ปี.....

เลขทะเบียน..... 00216000 ★

เลขเรียกหนังสือ

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

๐๔

371.12

๕123๐

256๐

ก 2

สาขาการบริหารการศึกษา

2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

A STUDY OF TEACHERS' NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AT
PRANEELWATCHARA SCHOOL IN EDUCATION SERVICE AREA 1

MRS. MONTHIEN NARDUDOM

This Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Program in Educational Administration

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องภาคนิพนธ์ การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โดย นางมณฑิรา นารฤตม

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล

กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มณี เหมทานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

มณเฑียร นารณอุดม, (2550) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. ภาคนิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
คณะกรรมการควบคุม รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล รศ. มณี เหมทานนท์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน
พรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนพรานีลวัชระ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครู ซึ่ง
ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้าน
เจตคติ พบว่าครูโรงเรียนพรานีลวัชระมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติมากที่สุด รองลงมา
คือด้านความรู้และด้านทักษะตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านความรู้ในเรื่องวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านทักษะในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านทักษะ เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านเจตคติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านเจตคติ ได้แก่ เรื่องการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

Monthien Nardudom ,(2007). A Study of Teacher Inspiration for Self-Improvement at Praneelwatchara School, Samutprakan Educational Area I. Bansomdejchaopraya Rajabhat University. Advisors. Associate Professor Dr. Pornpipat Permpol. Associate Professor Manee Hemthanon.

The objective of this research is to study the inspiration for self-improvement of teachers at Praneelwatchara School, Samutprakan Educational Area I.

Target groups are 40 teachers at Praneelwatchara School. Instruments used to collect informations are questionnaires on teachers' inspiration for self-improvement. Data collected comprise 3 aspects; knowledge, skill and attitude. Statistics used to analyze data are percentage, mean and standard error.

Study results:

Over all results of the study suggested that the majority of teachers at Praneelwatchara School give highest priority to self-improvement on attitude, while knowledge and skill are given lower priority.

Study results on individual aspect are as follow;

1. Teachers' inspiration for self-improvement at Praneelwatchara School, Samutparkan Educational Area I, on knowledge is high on average. Inspiration for self-improvement on knowledge of how to develop learning activities focusing on student center model is the highest.
2. Teachers' inspiration for self-improvement at Praneelwatchara School, Samutparkan Educational Area I, on skill is high on average. Inspiration for self-improvement on computer aided teaching media development skill is the highest.
3. Teachers' inspiration for self-improvement at Praneelwatchara School, Samutparkan Educational Area I, on attitude is high on average. Inspiration for self-improvement on how to develop good attitude for professional teaching is the highest.

ประกาศคุณูปการ

ภาคินิพนธ์เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังกต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดี
ยิ่งของผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร, รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ผศ.ดร.ศักดิ์เศเรศ ประกอบผล
ที่กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำภาคินิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ
ลุล่วงสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องชาวนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็น
ประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพรานีลวัชร
ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ทุกท่านจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าของภาคินิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณอันยิ่งใหญ่ของ
บิดา-มารดา ที่เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอนปลูกฝังความใฝ่รู้ด้านการศึกษา และให้กำลังใจ
ขอบคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาถ่ายทอดความรู้ รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

มณเฑียร นารอดม

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานิลวัชร.....	31
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	37
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	37
สรุปผลการวิจัย.....	38
การอภิปรายผลผลการวิจัย.....	38
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	43
บรรณานุกรม.....	45
ภาคผนวก.....	50
ภาคผนวก ก หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องในการทำภาคนิพนธ์.....	51
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	57
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	62
ประวัติผู้วิจัย.....	68

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง.....	29
2	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร ในภาพรวม.....	31
3	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร ด้านความรู้.....	32
4	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร ด้านทักษะ.....	34
5	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร ด้านเจตคติ.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพ ในหมวดที่ 7 กล่าวถึง ครู คุณอาจารย์ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้าน ตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กำหนด ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญของกระบวนการทางการศึกษา และพัฒนาประชาชนในชาติให้มีคุณภาพที่เหมาะสม จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของครูในอันที่จะพัฒนาทรัพยากร จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ ครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาตนเอง และต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องจัดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยเลือกกระบวนการและกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาเพื่อส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นกลไกในการพัฒนาประชากรของประเทศชาติต่อไป การจัดการศึกษาในโรงเรียนจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจของชาติ หลักสูตรผู้บริหาร และครูผู้ใช้หลักสูตร ครูคือผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้คนมีความรู้เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลก จากคำกล่าวของ รุ่ง แก้วแดง (2540 : 134)

สีปพนนท์ เกตุทัต (2541:89) กล่าวว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้แก่เด็กๆ และชุมชน ครูต้องเป็นมันสมองที่ดีที่สุดของประเทศ และครูยังต้องเป็นผู้มีจิตใจดีงามที่สุดของสังคม ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และจะเป็นไปในรูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และวิธีที่บุคคลในชาติมีคุณภาพคือครู ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นความจำเป็นที่ครูประจำการเดิมต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปเพื่อการเป็น “ครูมืออาชีพ” มีจิตวิญญาณความเป็นครู แสวงหาความรู้ใส่ตน มีความพร้อมรับการพัฒนา รัฐบาลส่งเสริมจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง

ในการจัดการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญต่อองค์การและบุคคลในองค์การไว้ 3 ข้อ คือ

- 1.ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและให้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างมีคุณภาพพร้อมทั้งทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้
- 2.บุคลากรมีความคิดที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ แสวงหาความก้าวหน้าให้ตนเองและองค์การ
- 3.บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นับเป็นรากฐานทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

โรงเรียนพรานีลวัชระ พบปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยดูจากรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 (ของสำนักทดสอบทางการศึกษา การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน National test) ประจำปีการศึกษา 2549 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกรายสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษมากที่สุด ซึ่งจากการสัมภาษณ์เพื่อนครูที่สอนในโรงเรียนถึงการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคนยังคงใช้วิธีเดิมๆ การสอนมุ่งเน้นความรู้ความจำ ไม่เน้นกระบวนการ ไม่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ครูไม่มีทักษะในด้านการสอนที่เน้นกระบวนการ และเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และที่สำคัญหลักสูตรการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดให้แต่ละโรงเรียนจัดทำสาระการเรียนรู้เอง กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักสูตรขั้นพื้นฐาน กำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้ เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้น สถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดเพิ่มเติมเอง โดยให้สอดคล้องและตอบสนองศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ที่มีความสนใจใฝ่รู้และความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงคุณภาพของตนเองในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ครูเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 3 ด้านคือ 1. ด้านความรู้ 2. ด้าน ทักษะ และ 3. ด้านเจตคติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึงผู้ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ทำการสอนใน โรงเรียนพรานีลวัชระ

โรงเรียนพรานีลวัชระ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 – ช่วงชั้นที่ 2

ความต้องการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง ความประสงค์หรือความปรารถนาในการ พัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ดังนี้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการ สอนกระบวนการเรียนการสอน โครงสร้างของหลักสูตร การใช้สื่อและนวัตกรรม การจัดกิจกรรมที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำแผนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการวัดผลประเมินผล

ด้านทักษะ หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ของครูในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ การใช้คอมพิวเตอร์ สร้างสื่อการสอน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ด้านเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและความเชื่อซึ่งแสดงออกต่อการ ปฏิบัติงานและต่อนักเรียน ระบบสารสนเทศ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ
2. ผลการวิจัย จะนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในการวางแผนและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริงภายในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ทั้งการปกครอง การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะกับการปฏิรูป การศึกษาอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยอาศัยนโยบายการผลิตครูและการพัฒนาครูในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มาตรา 52 โดยกำหนดตัวแปรคือ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู
3. แนวคิดในการพัฒนาครูและการพัฒนาตนเองของครู
4. บริบทโรงเรียนพรานิลวัชร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไว้หลายท่าน ขอนำเสนอเป็นบางท่านเพื่อกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง การเรียนรู้ถึงความต้องการของมนุษย์เป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของครูในโรงเรียนว่ามีรูปแบบใดบ้าง ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ 1.)ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด นับแต่เกิดจนตาย 2.)ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้ 3.) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนจากต่ำไปสูง ตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการ และมีระเบียบ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้นคือ ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่างๆ เช่น อยากมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปแบบของค่ามัณสัญญาจากฝ่ายผู้บริหารที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาวในโรงเรียน ความจำเป็นในด้านความมั่นคงอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้ครุชขาดรายได้ ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีครูได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว ครูก็ต้องทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคต ครูดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็ง เพื่อให้ผู้บริหารเห็นความดีความชอบของตนและจ้างต่อไป

3. ความต้องการทางด้านสังคม ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกของโรงเรียน อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูงเป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วยความต้องการทางสังคมนี้ปกติ มักจะเป็นในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นกลุ่มนี้และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากกว่า

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง ลำดับความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งอย่างตามความนึกคิดของตน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะประสบผลสำเร็จตามที่ฝันไว้

ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งคนมีความคิดฝันอยากประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในพรตนะของตน ตัวอย่างความต้องการชนิดนี้ เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการได้รับชื่อเสียงในฐานะนักกีฬาระดับโลก อยากมีครอบครัวที่มีบุตรชายหญิงในจำนวนพอเหมาะ อยากได้รับเลือกตั้ง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของแอลดอร์เฟอร์ (Alderfers ERG Theory) พุดถึงขั้นตอนความต้องการของคนโดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ต้องการคงชีวิต (existence needs: e) ความต้องการในส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ความต้องการทางสรีระ เช่น สิ่งของ อาหาร น้ำ อากาศ และความมั่นคง
2. ต้องการสัมพันธภาพ (related needs:r) ความต้องการในส่วนนี้ คือความต้องการทางสังคม ต้องการมีกลุ่มพวก ต้องการการยอมรับ ความต้องการการเข้าใจอันดีกับครอบครัว เพื่อผู้ร่วมงาน
3. ต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs: g) ความต้องการส่วนนี้ คือ ความต้องการเพิ่มความสามารถและใช้ความสามารถ ต้องการเกียรติ ตำแหน่ง สถานะ เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) เสนอทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหาซึ่งเน้นความเข้าใจ ปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้คนปฏิบัติในแนวทางบางอย่าง เฮิร์ชเบิร์กได้สรุปแนวคิด ว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งสองพวก จึงเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

ความสำเร็จของงาน เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งจำเป็นนั้นก็คืองานนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

ความก้าวหน้า การที่แต่ละคนจะได้รับความก้าวหน้า ก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

การยอมรับนับถือ เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบ เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจ งานของเขาจะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน คนต้องการโอกาสที่จะได้รับความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้น แล้วการควบคุมภายนอกก็จะลดลง

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ และการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานหรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และรายได้

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ คนมีแนวโน้มที่พบกับความพึงพอใจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน เช่น ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การยอมรับนับถือ ส่วนที่เกิดจากความไม่พอใจนั้น จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายนอก เช่น เงินเดือน การนิเทศ และเงื่อนไขของการทำงาน องค์ประกอบภายในก็คือปัจจัยกระตุ้น องค์ประกอบภายนอก คือปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Acquired Needs) ดาวิด แมคคลีแลนด์และเพื่อนนักวิจัย ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้แบบทดสอบเพื่อทดสอบความต้องการของมนุษย์ว่ามีอะไรบ้าง โดยให้ผู้คนเหล่านั้นดูภาพต่างๆ แล้วเขียนเล่าเกี่ยวกับเรื่องที่พวกเขามองเห็นในภาพ เรื่องราวที่เล่าจะถูกนำไปวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นหัวข้อ ซึ่งแสดงออกถึงความต้องการของผู้คนเหล่านั้น ผลจากการวิจัยสรุปว่า ความต้องการที่เป็นแหล่งที่มาของการจูงใจมี 3 ประการ

1.) ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากกว่า เพื่อที่จะแก้ปัญหาหรือทำงานที่ยากให้สำเร็จ

2.) ความต้องการมีอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นให้อยู่ภายใต้อำนาจของตน ต้องการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นหรือต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น

3.) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น

สรุปว่า จากการที่ได้ทราบถึงทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน 4 ทฤษฎี จะเห็นว่าความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด ของมาสโลว์ จะใกล้เคียงคล้ายกับความต้องการด้านความสำเร็จ ของแมคคลีแลนด์ ทำนองเดียวกับการความต้องการที่จะมีฐานะเด่นของมาสโลว์ จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านอำนาจหรือความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์ และความต้องการความก้าวหน้าเติบโตของเอลเดอร์เฟอร์ ก็จะตรงกับความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและความต้องการ

ประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของมาสโลว์ และที่ชัดเจนที่สุด ความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์ จะคล้ายคลึงกับความต้องการมีสายสัมพันธ์ของแมคคลีแลนด์ โดยใช้เวลาเดียวกันก็จะตรงกับความต้องการมีฐานะเป็นที่นับหน้าถือตาของคนอื่น ความต้องการทางสังคม และความต้องการมีความปลอดภัยด้วย โดยท้ายสุดความต้องการที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยทางกายและความต้องการทางด้านร่างกายก็จะตรงกับความต้องการอยู่รอดของเอลเดอร์เฟอร์ ส่วนของเฮิร์ชเบิร์กเป็นแรงจูงใจคือปัจจัยกระตุ้นทั้งภายนอกและภายในเกื้อกูลกันก่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู

ครู คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องและนับถือให้เป็นปูชนียบุคคล อันมีผลมาจากความเสียสละในการอบรมสั่งสอนเยาวชนให้ตระหนักถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกหรือผิด ดีเลว เป็นสิ่งที่มีค่าสูงสุด ความหมายของคำว่าครู ประเวศ วะสี (2538: คำนำ) กล่าวว่าครูคือผู้นำทางปัญญาสามารถกระตุ้นและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความดีงาม เปรียบเทียบครูคือ เมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม ไปตกอยู่ที่ใดก็เกิดความงอกงามของความดีขึ้นโดยรอบ อัมรุง จันทวานิช(2542:10-12) ให้ความเห็นว่าครูมีความสำคัญในฐานะเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติ การปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพ แม้ว่าสังคมโลกจะมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเพียงใดก็ตาม สอดคล้องกับยอนต์ ชุมจิต (2541 : 44-45) ได้ให้ความหมายของครู หรือ ครู หรือ ครู คือหมายถึง ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ครูในปัจจุบันและอนาคตคือนักวางแผนโดยช่วยให้นักเรียนวางแผนการเรียนรู้ วางแผนชีวิตตนเองอย่างเหมาะสม เป็นนักจัดการและเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยเน้นการใช้ความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญของครูต่อสังคมมีมากมาย จนกระทั่งสังคมยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคลบ้าง เป็นพ่อแม่คนที่สองบ้าง เพราะครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนในด้านความรู้ต่างๆ เอาใจใส่ทุกข์สุขของศิษย์ ความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ และคอยปกป้องมิให้ศิษย์กระทำความชั่วต่างๆ ครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีจิตสำนึกและตระหนักถึงภารกิจ มีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ดีในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการประเมินตนเอง ประเมินผลงาน ครูมีความสามารถในการ ไน้มน้าวจิตใจคนในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ กาญจนา ไชยพันธุ์ (2545:57-58) กล่าวว่าครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่าง ตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชื้อชาติ ปัญญา อารมณ์ สังคม ดังนั้นเวลาจัดกิจกรรมครูควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนจะต้องให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีการนำหลักวิทยาการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการ และความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และทำให้ครูสามารถวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนยิ่งขึ้น

ผู้ที่มีความตระหนักในความเป็นครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ได้ด้วยวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายที่เป็นกระบวนการ มีเทคนิคในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เป็นผู้เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและสังคม นับเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความหนักแน่น ความอดทน เป็นผู้ให้ความรู้ทางวิชาการ และแสงสว่างทางปัญญา สามารถใช้องค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานของ โลกยุคใหม่อย่างพอเพียง รู้จักการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดีต่อสิ่งต่างๆ รวมถึงการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีสำนึกที่ดีต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ สามารถแก้ปัญหาได้ เน้นการลงมือปฏิบัติ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำกับดูแล ติดตามอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำ ให้ความอบอุ่น ให้กำลังใจ และมีการเสริมแรงแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดในการพัฒนาครูและการพัฒนาตนเองของครู

แนวคิดในการพัฒนาครู ความจำเป็นในการพัฒนาครู เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่งานภายในองค์การหรือหน่วยงาน มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบและวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นก่อนที่ครูจะปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับตัวพร้อมที่จะแข่งขันกับโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา กลิ่นคำหอม (2546 : 11) ที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูมี 3 แบบ คือ 1.) แม้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ ก็ตาม แต่เนื่องจากนานเข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบ วิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันถือว่าวิธีการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาครูให้มีความเข้าใจ รวมทั้งมีความชำนาญให้เหมาะสม 2.) โดยปกติกรณีที่ครูได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ๆ ครูเหล่านี้มักมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง

เป็นต้น 3.) แม้ว่าครูจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขันวิธีหนึ่งที่ยืนยมนำดำเนินการคือการพัฒนาครู

หลักในการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 17) จากเอกสารการสอนวิชา บริหารการศึกษา กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และประชาชนทั่วไป นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆของนักเรียน ได้รับความสำเร็จตามนโยบายเป้าหมาย จุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาในเรื่องต่างๆ คือ

จัดกิจกรรมให้ครูได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานด้วยวิชาชีพ เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ๆ เช่น การสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ซีดีรอม วิดีโอ หรือเทปบันทึกเสียง เป็นต้น

2. การหมุนเวียนครูผู้สอนในโรงเรียนหรือในกลุ่มโรงเรียน

3. การสังเกตการสอน การไปศึกษาดูระบบการสอนของครูผู้สอนดีเด่น

4. การส่งเสริม สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

5. การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน

6. การให้การนิเทศแนะนำช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า หลักในการพัฒนาครู เป็นกระบวนการช่วยให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ ที่ดี ก่อประโยชน์ให้เกิดกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีผู้กำหนดไว้พอจะนำเสนอ ได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:ข - 21) ได้สรุปวิธีการพัฒนาครู มีดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เช่น

การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือศึกษาต่อ

2. จัดให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างนวัตกรรม สื่อ และ การใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty : 1977:433) กล่าวว่าการพัฒนาครูในโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี 1.)การศึกษาจากสถาบัน ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยการ พัฒนาครูที่โรงเรียนในการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาบางประการ 2.)การลาศึกษา ต่อในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยในภาคฤดูร้อน หรือลาศึกษาต่อใน ภาคปกติ 3.) การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากโรงเรียนอื่นๆ 4.)การพบปะกันระหว่างครู โดยส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันพบปะหารือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 5.) การเยี่ยม เยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนของกันและกัน 6.)การ พิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม จึงพอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูที่จะให้สมบูรณ์แบบนั้น ต้องเริ่มจากตนเองให้มีความรู้ที่ถูกต้องประกอบกับโรงเรียน ให้การสนับสนุน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรนั่นเอง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2545 : 7) พูดยังวิธีการพัฒนาครูไว้ว่า ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 52 กำหนดให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ขั้นสูง โดยกำกับและประสานสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่พัฒนาบุคลากรประจำอย่าง ต่อเนื่อง ให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ และมาตรา 55 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ

อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบไว้ 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ และระยะที่ 2 ระยะยาว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาครูระยะเตรียมการ ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อ 23 กันยายน 2543 มีมติเห็นชอบในหลักการโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครู ซึ่งมีจำนวนกว่า 600,000 คนให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงความมั่นใจที่จะดำเนินงานตามแนวปฏิรูปทางการศึกษา และจะต้องให้แล้วเสร็จสิ้นในปี 2545 จึงกำหนดให้มีการพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเร่งรัดโดยใช้ระบบฝึกอบรมทางไกล ถ่ายทอดเนื้อหาสาระผ่านสื่อประสม รวมทั้งมีชุดฝึกอบรมที่ครูสามารถศึกษาด้วยตนเองได้ มีวิทยากรแกนนำให้คำปรึกษา และพบกลุ่มเป็นครั้งคราว มีหน่วยงานเครือข่ายเป็นศูนย์ประสานดำเนินงาน ซึ่งถือเอาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2. การพัฒนาระยะยาว การพัฒนาครูระยะยาวเป็นการวางระบบการพัฒนา และส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นหน่วยงาน สถาบันแม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริมครู ทำการประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครู และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินการอบรม และพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ท้องค์กรวิชาชีพครูกำหนดด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ๆ ที่หลากหลายนอกเหนือจากการอบรมสัมมนาตามงาน เช่น การอบรมพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนและภาระงานของครูเป็นฐาน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น โดยมีกลไกสนับสนุนครูหลายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดตั้งกองทุนส่งเสริมเพื่อสนับสนุนครูในการผลิตผลงานดีเด่น ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานการค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนาครู การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นครูทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดอายุการทำงานเพื่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และประสิทธิภาพอันเกิดแก่ตัวผู้เรียน มีแนวทางดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและผ่านการประเมินในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด เช่น ครูต้องได้รับการอบรมสัมมนาไม่ต่ำกว่า 100 ชั่วโมงในรอบ 5 ปี เป็นต้น

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบ / วิธีการ ในการพัฒนาครูจากการฝึกอบรม สัมมนาเพียงอย่างเดียว เป็นการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการ

พัฒนาครู การเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการพัฒนาเพื่อรับปริญญา การสอนในหน่วยปฏิบัติงาน เป็นต้น มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมที่เน้นการฝึกฝนประสบการณ์ตรงกับภารกิจหรืองาน การสอนของครู การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่ได้รับการยกย่องด้านปฏิบัติการเรียนรู้ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ การพัฒนาในลักษณะนี้ จะเป็นการพัฒนาครูที่เห็นผลเป็นรูปธรรมเพราะเป็นการช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของครูอยู่แล้ว

3. การวางแผนพัฒนาครูประจำการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูแต่ละสังกัด รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลการพัฒนาครูนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

การพัฒนาครูประจำการระยะสั้นเป็นแผนเร่งรัดพัฒนาครูประจำการ โดยต้องมีโปรแกรมเชิงรุกในการพัฒนาครูประจำการกลุ่มต่างๆ ให้มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานใหม่ ทั้งด้านมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และความสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการพัฒนาครูประจำการให้ได้วุฒิตามเกณฑ์ของการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เช่น การพัฒนาครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับวุฒิปริญญาตรี การพัฒนาครูวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นๆ ให้ได้รับวุฒิกศษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน เป็นต้น

การยกย่องเชิดชูเกียรติครู ดำเนินการตามนโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยศึกษาวิจัยเอกสาร การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม นักการศึกษาหลายคนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 168-171) คือกระบวนการซึ่งครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลประโยชน์ที่ครูได้จากการฝึกอบรมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ครูสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้ครูมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหมวด ประหยัดเวลาในการที่จะใช้สอนหรือแนะนำงานต่างๆ ให้กับครู ประหยัดเวลาที่จะควบคุมดูแลเอาเวลาไปใช้วางแผนงานด้านอื่นๆ ซึ่งเสนาะ ดิยาว (2535 : 127-133) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์เปลี่ยนหรือปรับปรุงพฤติกรรมของคนไป

ในทางที่ต้องการ ความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด และวิธีการอบรมควรมีการเลือกวิธีที่ใช้ในการอบรมได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและผู้ดำเนินการอบรม การอบรมจึงอาจใช้หลายๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่งก็ได้ วิธีการอบรมที่นิยมใช้กันแบ่งเป็น 6 วิธี คือ

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การประชุมอภิปราย (Conference)
3. การศึกษาจากตัวอย่าง (Case Study)
4. การแสดงบทบาท (Role Playing)
5. การสาธิต (Demonstration)
6. วิธีอื่นๆ

อำนาจ แสงสว่าง (2540:250-251) กล่าวว่า การฝึกอบรมครูในโรงเรียนคือ 1.) มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นการพัฒนาคณาจารย์ของครู โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ 2.) ช่วยพัฒนาทักษะครูให้ทันสมัย มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน้าที่ของโรงเรียนจะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความก้าวหน้าต่อไป 3.) ช่วยจัดปัญหาการบริหารงานครูของโรงเรียน จัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก 4.) ช่วยในการปฐมนิเทศครูใหม่ โดยใช้โปรแกรมฝึกอบรม ช่วยครูใหม่ให้เกิดความประทับใจและมีความมั่นใจต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด 5.) ช่วยพัฒนาและการเตรียมตัวครู สำหรับการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงงานใหม่ที่สูงขึ้น ทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และมีทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งใหม่ 6.) ช่วยตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของครู จะพบว่าครูที่ดีทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นการฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมตลอดปี จะสามารถตอบสนองการทำนายในวิชาชีพและต่อการพัฒนาตัวครูโดยตรง การทำงานมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ 7.) ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน ครูได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของงานอย่างมีระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจะเป็นผลให้งานการผลิตมีผลิตภัณท์หรืองานบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้น ครูมีรายได้เพิ่มขึ้น ลด

ต้นทุนค่าใช้จ่าย 8.)ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาครูของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ประโยชน์ในการส่งครูที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไปพัฒนาทางด้านการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

3.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นการแนะนำ การประชุมชี้แจง การสอนงาน การปฏิบัติงาน การทดลองการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้าย เป็นต้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้ล้วนเป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาครูในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งพอสรุปได้ 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541:20-24)

- 1.การจัดครูเข้าปฏิบัติงาน
- 2.การพัฒนาและการดำรงรักษา
- 3.การรักษาระเบียบวินัย
- 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ (2535:30-34) ว่าการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการชี้แจงแนะนำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องเรียน การประชุมชี้แจง หมายถึง การชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้กับครูเป็นจำนวนมาก เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย การสอนงาน คือ การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงาน ได้ฝึกปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความชำนาญ การมอบหมายงานนี้จะช่วยพัฒนาครูได้ ถ้าการมอบหมายงานทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น การให้คำแนะนําปรึกษา หมายถึง การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีวิธีการที่จะพัฒนาครูในขณะปฏิบัติงานได้ 3 รูปแบบ คือ

- 1.แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้าหมวด
- 2.แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง
- 3.การให้คำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์

อาจสรุปได้ว่า ความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครู ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นและส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู รุ่ง แก้วแดง(2542 :130-131) ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อน มากกว่าที่จะรอการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง และภาวะวิกฤตสร้างศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพ ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพต่อไปในอนาคต สมเชาว์ เกษประทุม (2543:76) พูดถึงการพัฒนาครูว่า ก.ค.ได้เตรียมวางเกณฑ์ในการพัฒนาครูไว้ โดยถือว่าผู้บังคับบัญชาของครูมีหน้าที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง หากพบว่าครูมีจุดอ่อนประการใด จะต้องพัฒนาครูโดยวิธีการต่างๆ ทั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาให้ครูพัฒนาตนเองเป็นระยะๆ แล้วนำผลของการเข้ารับการพัฒนาส่งกลับ เมื่อครบตามที่กำหนดก็จะมีการเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้ เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ยังได้กำหนดให้มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำดอกผลจากกองทุนมาใช้ ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนพรานี่ลวัชระโดยกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นรองรับการพัฒนาในด้าน งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยี งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้น ซึ่งอมรวิชัย นาคทรัพย์(2544:3)กล่าวถึงความรู้สมัยใหม่ที่"ครูรุ่นใหม่" ต้องชวนชวนหาเพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นครูยุคปฏิรูป ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแนวใหม่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้หลักจิตวิทยา ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งหลายเหล่านี้ที่กล่าวมาล้วนสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ครูยุคใหม่ต้องได้รับการพัฒนาหรือพัฒนาตนเองจึงมีความพร้อมที่จะสอนผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ซึ่งตรงกับอารีรัตน์ วัฒนสิน (2543:2) ว่าการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีคำตอบถูกหลายๆ คำตอบ ไม่ใช่คำตอบถูกจากหนังสือเรียนเล่มเดิม และถ้าพัฒนางานตนเองอยู่ตลอดเวลาจะสามารถนำคำตอบผิดของเด็ก(ครูต้องไม่บอกว่าผิด)มาตั้งเป็นคำถามใหม่ ให้เด็กค้นคว้าหาคำตอบที่ถูกต้องด้วยตนเอง

ในปัจจุบันครูนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อวงการศึกษามาก โดยเฉพาะใน อนาคตความสำเร็จและการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับครูที่อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติไปในทิศทาง ที่ต้องการ ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ อุดหนุน มีความเพียรและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบในการพัฒนา ตนเอง 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาด้านความรู้ การที่ครูจะมีความสามารถในการจัดมวลงประสพการณ์ และ วางแผนในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ค่านิยมที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ตัวครูเองจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะวางแผนในการจัดการศึกษาเป็นอย่งดี เช่น หลักวิธีการสอน จิตวิทยาแขนง ต่างๆ การพัฒนาหลักสูตร การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและ ประเมินผล รวมถึงระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งอนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540:93) กล่าว ว่าความรู้ของครูที่ควรมี เพื่อนำมาใช้ ในการจัดการศึกษาควรประกอบด้วย

1.1 ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา ที่เป็นเค้าโครงของความมุ่งหมาย หรือ แนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางให้การศึกษาดำเนินไปตามความเชื่อ และค่านิยม ของสังคม

1.2. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เช่น หลักวิธีการ สอนจิตวิทยาการศึกษาแขนงต่างๆ การเขียนแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่างๆ การวัดและ ประเมินผล การแนะแนว เป็นต้น เพื่อนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และแก้ปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งในการจัดการศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึง จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

1.3 สภาพของสังคม วัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษา ประการหนึ่ง ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพสังคม วัฒนธรรมโดยทั่วไปของผู้เรียน เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม ปรับปรุงวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพสังคม วัฒนธรรมของผู้เรียน

1.4 สภาพภูมิศาสตร์ของชุมชน รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลในชุมชน เพื่อครูสามารถอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนนั้น รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 การจัดการศึกษาของต่างประเทศ การที่เราทราบวิธีการจัดการศึกษาของ ประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นผู้นำพัฒนาในด้านต่างๆ จะทำให้ได้

ทราบวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศนั้นๆ อันจะเป็นผลในการนำมาปรับปรุงพัฒนาประเทศของเรา ซึ่งครูผู้สอนอาจนำเทคนิค วิธีการ แนวคิดในการจัดการศึกษามาประยุกต์ใช้

1.6 ความรู้ในด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันโลกแห่งนวัตกรรมเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษามีความสะดวก ช่วยเปิดโลกทัศน์ของผู้เรียนให้กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอนได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอน สื่อต่างๆ อย่างมากมายโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ดังนั้นครูจึงมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาความรู้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องหลักการวิธีการสอน ปรัชญาการศึกษา และจิตวิทยา รวมถึงการวัดผลประเมินผล เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2. การพัฒนาด้านทักษะ เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสาร มาลากุล ณ อยุธยา(ม.ป.ป. :120-121) กล่าวถึงสมรรถภาพด้านทักษะ ที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู คือ

2.1 ทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก

2.2 มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมทักษะ และการใช้สื่อการเรียนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

2.3 มีทักษะในการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ ในกิจกรรมแต่ละประเภท

2.4 มีทักษะในการสอนแบบต่างๆ เช่น สอนโดยใช้วิธีสืบเสาะหาความรู้ สอนแบบอภิปรายแบ่งกลุ่ม สอนแบบสาธิต สอนแบบบรรยายเล่นเกม ฯ

2.5 มีทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การกระตุ้นให้คิด การเล่นนิทาน การร้องเพลง การเสริมแรง การทำสังคมมิติ เป็นต้น

นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอให้ได้แก่

1. ความสามารถด้านการสอน ครูต้องมีความสามารถด้านการสื่อสาร การอธิบาย การประเมินผล การให้เหตุผล การทำนาย การชี้แนะทักษะการทำงาน วิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับความต้องการ ความสามารถ และอายุนักเรียน ครูต้องสามารถวางแผนการสอน โดยสร้างและวางแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง(สำนักงานคุรุสภา,2539:8)

2. ความสามารถด้านการประเมิน ที่หมายถึงระบบกระบวนการใดๆ ที่เป็นปรนัย ซึ่งจัดประเภทของการประเมิน และกำหนดระดับคุณภาพในการทำงาน การประเมินอาจใช้ การสอน การสังเกต การพูดคุย การวิเคราะห์โครงการโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งครูต้องมีทักษะในการ ประเมินเรื่องการสร้างแบบทดสอบ แนวปฏิบัติในการให้คะแนน การจัดอันดับ การบันทึกและการ รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (เสรี ชัดเข้ม, 2540 :13-16) กระทรวงศึกษาธิการได้ ทำการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะด้านการประเมินผลจากสภาพจริง (authentic assessment) ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง การประเมินผลดังกล่าวจะครอบคลุมสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับการแสดงออกของนักเรียน ทั้งกระบวนการและผลผลิตเกี่ยวกับแฟ้มงาน (portfolios) เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างมาก ระหว่างนักเรียนกับครูและผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539:1-14)

3. ด้านสื่อ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือการคิดค้น และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้ผู้เรียน มีส่วนคิดค้น ผลิต และใช้สื่อจากวัสดุในท้องถิ่น รวมถึงการเผยแพร่การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ ได้ผลแล้วไปสู่หน่วยงานอื่นๆ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539 : 9-10)

4. ด้านคอมพิวเตอร์ ที่สามารถช่วยการสอนของครูได้เป็นอย่างดี ช่วยสอน นักเรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544:239-240)ได้สรุปบทบาทของ คอมพิวเตอร์ว่า เป็นการเพิ่มความเข้าใจในวิชาที่เรียน ทำหน้าที่เป็นผู้ติวนักเรียน ทำหน้าที่ทดสอบ นักเรียนก่อนเริ่มต้นเรียน ทำหน้าที่ทดสอบหลังจากเรียนจบบทเรียน จัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้ นักเรียนเป็นรายบุคคล ช่วยสอนการแก้ปัญหาโดยใช้สถานการณ์จำลอง เป็นแหล่งหาข้อมูล ข่าวสาร ช่วยสอนนักเรียนที่ไม่สามารถมาเรียนตามปกติได้และสอนนักเรียนตั้งปัญหา วิเคราะห์ ปัญหาเป็นส่วนย่อยและแก้ปัญหาได้

สรุปว่าการพัฒนาตนเองด้านทักษะนั้น ครูควรจะมีความสามารถด้านการสอน การ ประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงสื่อ รวมถึงการเลือกใช้สื่อการสอน นำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ทักษะต่างๆให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งผลให้การศึกษาของชาติก้าวหน้า

3. การพัฒนาด้านเจตคติ เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความนึกคิด ความเชื่อ และการยึดถือแนวทางในการปฏิบัติ การพัฒนาเจตคติในวิชาชีพครูนั้นจึงเป็นเรื่องของความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิต การวางแผนการปฏิบัติในวิชาชีพครูของตน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ด้วยความศรัทธา พยายามพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยการสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้น และพัฒนาเจตคติที่มีอยู่ในตัวให้เกิดความแข็งแกร่ง โดยยึดหลักการ

ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 :ปกใน) ได้กำหนดจรรยาบรรณของครู พ.ศ. 2539 เพื่อพัฒนาเจตคติของครูต่อการเป็นวิชาชีพ 9 ข้อ ดังนี้

3.1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

3.2 ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

3.5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3.6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

3.7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู

3.8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

3.9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา วัฒนธรรมไทย

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาครูในด้านเจตคตินั้นเราเน้นการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ต้องมีความภูมิใจในความเป็นครู รักและศรัทธาในอาชีพของตน มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มุ่งพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

โรงเรียนพรานิลวัชร

โรงเรียนพรานิลวัชร ตั้งอยู่เลขที่ 45 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270 โทรศัพท์ 02-394-2070 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถม ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2508 เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย สังกัดส่วนกลาง กรมสามัญศึกษา ซึ่งได้รับบริจาคที่ดินจากนางพริ้ง นิลวัชร คหบดีนี้ เป็นผู้มอบให้กรมสามัญฯ ในเนื้อที่ 3 ไร่ 3 งาน 97 ตารางวา เพื่อให้เกียรติแก่ผู้บริจาค จึงตั้งชื่อโรงเรียนตามชื่อผู้บริจาค และปัจจุบันอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนนักเรียน 1,645 คน ห้องเรียน 42 ห้องเรียน ห้องพิเศษ 12 ห้องเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน ครู 48 คน นักการภารโรง 2 คน อาคารเรียนถาวร 4 หลัง อาคารห้องสมุด 3 ชั้น 1 หลัง

การบริหารโรงเรียนแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารทั่วไป มีรองผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย มีหัวหน้าสายชั้นดูแลในแต่ละสายชั้นอีกชั้นหนึ่ง

เกียรติประวัติของโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2525 และปีการศึกษา 2531 ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนนำร่องของโครงการยุวทูตความดีเฉลิมพระเกียรติ โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงการต่างประเทศกับกระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2542 และได้รับการประเมินเป็นโรงเรียน 5 ดาว ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

คำขวัญโรงเรียน “ใฝ่คุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ สืบสานวัฒนธรรมไทย วินัยเข้มแข็ง”

ปรัชญาโรงเรียน “ปัญญา นรานัน รตน” (ปัญญาประดุจดั่งดวงแก้ว)

วิสัยทัศน์ โรงเรียนพรานีลวัชร มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ มุ่งสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย มีสุขภาพกายและจิตที่ดี รักสิ่งแวดล้อม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วนิดา กลิ่นคำหอม (2546 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาของครู ในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน พบว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยน และแก้ปัญหการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมการเมือง และการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยการกระจายอำนาจและภาระหน้าที่งานแก่ครู เพื่อดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปคือ การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปการเรียนการสอน

อรุณี บุญยะพรรค (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูแต่ละด้าน ความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้ การวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนการสอน การประเมินผลจากสภาพจริง

และการปลูกฝังความศรัทธาในวิชาชีพครู ส่วนการเปรียบเทียบครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

ศุชนิตย์ กิจกัญจนาสน์ (2542:72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 430 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครู โดยพิจารณาเป็นรายบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา

ฯ

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง (2546:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจากการจำแนกระดับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดเป็นรายข้อมีดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ครูให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก สามารถแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าถาม การพัฒนาวิชาชีพ ครูติดตามความก้าวหน้าในด้านการศึกษาจากสื่อต่างๆอยู่เสมอ ด้านเจตคติ ครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในระดับความเชื่อมั่น .05 พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และด้านวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และครูที่มีระยะเวลาในการสอนเกิน 10 ปี ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการสอนไม่เกิน 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

วรารณ อารีชินรักษ์(2548:บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันครูมีการพัฒนาในด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สำหรับด้านเจตคติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับสภาพที่ครูคิดว่าน่าจะพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการของครูปรากฏผลดังนี้ 1.) ด้านความรู้ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือการนำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน 2.) ด้านทักษะ ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุดเช่นกัน รองลงมาคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษาพิเศษมาประยุกต์ใช้ 3.) ด้านเจตคติ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในการรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮมาลาธา คาลัยมาธิ (Hemalaha Kalaimathi, 2005 : 2) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูในชนบทว่า ให้มองทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณครูต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่สมบูรณ์และพัฒนาตนไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะคุณภาพของระบบการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาชนบทที่เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ คุณลักษณะของเยาวชนสะท้อนถึงอนาคตอันรุ่งโรจน์ของประเทศ ต้องตระหนักเสมอว่าหน้าที่ของครูชนบท คือ ฝึกเยาวชนให้เป็นกำลังของชาติ ครูทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาที่ยังทำหน้าที่สอนอยู่ และถือว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่จะต้องพัฒนาตนเอง

ซิสสัน (Scissons 1982:27 อ้างถึงใน จิตติยา เพชรพันธ์, 2547:29) ที่สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของครู โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตนเอง เขาได้กำหนดนโยบายความต้องการทางการศึกษาว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ การกำหนดความต้องการทางการศึกษา กระทำโดยวัดปริมาณของแต่ละองค์ประกอบ ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 แล้วนำค่าองค์ประกอบความต้องการดังกล่าว มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

วอนเรน (Worran, 1974:356 อ้างถึงใน ผกาพรรณ ปะติเส, 2543:63) ได้วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ พบว่า ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครู

แต่ละคน ควรมีการประเมินผลความต้องการ และความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาจัดส่งเสริมครูในโอกาสต่อไป ครูควรมีโอกาสวางแผนเสนอวิธีจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งจัดโครงการที่เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

เดนิส เทรนโต เดอ ซูซ่า แห่งมหาวิทยาลัยเซาเปาโล (Denise Trento de Souza, 2001:54) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอน และกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนตกต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอน โดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือ หรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่สองนั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรก เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน ที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อยๆ และจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตน และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

วูดค็อก (Woodcock, 1983:181) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Teamwork) พบว่า การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเพิ่มเติมและการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญ

สรุปได้ว่า ผลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าวิธีการส่งเสริมครูที่มีประสิทธิภาพต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ถือเป็นความก้าวหน้าสำหรับผู้รักในวิชาชีพ เพื่อให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีการแสวงหาความรู้ การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและส่งเสริมสติปัญญา นับเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองอย่างยิ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชระ มีวิธีการเป็นลำดับขั้นดังนี้

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

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับอายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการสอน กลุ่มสาระที่สอน ช่วงชั้นที่ทำการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของ ลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นคำถามของแบบสอบถามแต่ละตอน
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของคำถาม
7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรมเป้าหมาย (IOC : Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำ แก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้ง

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มโรงเรียนที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยไปทดสอบกับโรงเรียนวัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 30 ฉบับ
3. หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามรายฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับประชากรที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพรานิลวัชร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย
2. แจกแบบสอบถามให้กับประชากรซึ่งเป็นครูโรงเรียนพรานิลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทุกคนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. รวบรวมแบบทดสอบที่รับกลับคืนมา 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้ทั้งสิ้น 40 ฉบับ
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติค่าความถี่และตรวจสอบรายการ (Check – List) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 2. วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2543 : 100)
- | | |
|-------------|--|
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ครูโรงเรียนพรานีลวัชระ จำนวน 40 คน ครอบคลุมคิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ ซึ่งมีความหมายดังนี้

n แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 40 คน จำแนกตามสภาพของ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มสาระที่สอน และช่วงชั้นที่สอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20-29 ปี	3	7.5
30-39 ปี	-	-
40-49 ปี	13	32.5
50 ปีขึ้นไป	24	60
รวม	40	100.00

2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญา	4	10
ปริญญาตรี	31	77.5
ปริญญาโท	5	12.5
อื่นๆ	-	-
รวม	40	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	3	7.5
6 -10 ปี	1	2.5
11-15 ปี	-	-
16- 20ปี	4	10
21- 25ปี	6	15
26 ปี ขึ้นไป	26	65
รวม	40	100.00
4. กลุ่มสาระที่สอน		
ภาษาไทย	12	30.00
คณิตศาสตร์	10	25.00
วิทยาศาสตร์	3	7.50
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3	7.50
ศิลปะ	2	5
สุขศึกษาและพลศึกษา	2	5
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	2	5
ภาษาต่างประเทศ	4	10
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	2	5
รวม	40	100.00
5. ช่วงชั้นที่สอน		
ช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 1-3)	22	55.00
ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 4-6)	18	45.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดถึง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาอายุ 40-49 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 น้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองมาประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 กลุ่มสาระที่สอนพบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีจำนวนครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รองลงมาคือคณิตศาสตร์ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 นอกนั้นกระจายไปตามกลุ่มสาระต่างๆ โดยดูจากความสำคัญและจำนวนคาบ/ชั่วโมง ที่ทางโรงเรียนกำหนดและเมื่อจำแนกตามช่วงชั้น พบว่ามีความแตกต่างกันน้อยมาก คือช่วงชั้นที่ 1 มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครู จำนวน 3 ด้าน
คือด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ เป็นดังนี้

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของครู
ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความรู้	3.96	0.26	มาก
2. ด้านทักษะ	3.94	0.23	มาก
3. ด้านเจตคติ	4.04	0.29	มาก
รวม	3.98	0.17	มาก

จากตารางที่ 2 นี้พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูทั้ง 3 ด้านโดยรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ (3.98) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ มีค่าสูงสุด (4.10) รองลงมาคือด้านความรู้ (3.96) และด้านทักษะ (3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร แสดงระดับความต้องการด้านความรู้

ข้อ	รายการพัฒนา	μ	σ	ระดับ
	ด้านความรู้			
1.	การจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.55	0.59	มาก
2.	ปรัชญาการศึกษา	3.35	0.61	มาก
3.	มีความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำการสอน	4.00	0.71	มาก
4.	หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตรระดับชั้นที่สอน	3.88	0.56	มาก
5.	การปรับหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	3.60	0.97	มาก
6.	วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.50	มาก
7.	การใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้	4.40	0.62	มาก
8.	เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน และความสนใจของผู้เรียน	4.45	0.59	มาก
9.	เทคนิควิธีการจัดชั้นเรียน	3.98	0.72	มาก
10.	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน	3.58	0.92	มาก
11.	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.13	0.75	มาก
12.	วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	3.30	0.81	มาก
13.	การทำวิจัยในชั้นเรียน	4.48	0.63	มาก
14.	การนำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน	4.15	0.96	มาก
15.	การนำจิตวิทยาการศึกษามาใช้ประกอบการสอน	3.90	0.69	มาก

ข้อ	รายการพัฒนา	μ	σ	ระดับ
16.	การบูรณาการเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร	3.90	0.77	มาก
17.	การแนะแนว และการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	3.70	0.60	มาก
	รวม	3.96	0.26	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ (3.96) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.50) รองลงมาคือ ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน (4.48) และเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน และความสนใจของผู้เรียน (4.45) ส่วนวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ (3.30) รองลงมาคือ เรื่องปรัชญาการศึกษา (3.35) และการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความต้องการ
พัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร แสดงระดับความต้องการด้านทักษะ

ข้อ	รายการพัฒนา	μ	σ	ระดับ
	การพัฒนาด้านทักษะ			
18.	การวางแผนในการจัดการเรียนการสอน	3.83	0.54	มาก
19.	การวิเคราะห์งานด้านการเรียนการสอน	3.75	0.62	มาก
20.	การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	3.70	0.56	มาก
21.	การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักจิตวิทยา การศึกษามาประยุกต์ใช้	3.83	0.59	มาก
22.	การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมทักษะ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์	3.95	0.67	มาก
23.	การใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตาม ลำดับขั้น ของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภท	3.85	0.73	มาก
24.	การสอนแบบต่างๆตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละ บุคคล	3.98	0.47	มาก
25.	ทักษะที่จำเป็นในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิด เป็นต้น	3.95	0.55	มาก
26.	การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้	4.48	0.59	มาก
27.	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยี	4.20	0.75	มาก
28.	การแก้ปัญหา และช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.05	0.80	มาก
29.	การให้คำแนะนำ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.80	0.84	มาก
	รวม	3.94	0.23	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ (3.96) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.48) รองลงมาคือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์

เทคโนโลยี (4.20) และการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล (4.05) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ (3.70) รองลงมาคือ การวิเคราะห์งานด้านการเรียนการสอน (3.75) และการให้คำแนะนำ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร แสดงระดับความต้องการด้านเจตคติ

ข้อ	ด้านเจตคติ	μ	σ	ระดับ
	การพัฒนาด้านเจตคติ			
30.	การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.23	0.85	มาก
31.	การสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	4.25	0.58	มาก
32.	การสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.93	0.65	มาก
33.	การรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	3.98	1.15	มาก
34.	การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.40	0.70	มาก
35.	การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อให้มีวุฒิ	4.08	0.65	มาก
36.	การพัฒนานุคลิกลักษณะที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพครู	3.73	1.07	มาก
37.	ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน	3.70	0.78	มาก
38.	การมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.18	0.63	มาก
39.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.65	มาก
40.	ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.29	มาก
		4.04	0.29	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ (4.04) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าการสร้าง

เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.40) รองลงมาคือ การสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (4.25) และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู (4.23) ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ (3.70) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพครู (3.73) และความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน (3.90) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังักตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามหัวข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย
4. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

1. วัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังักตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังักตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังักต ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชรสังักต เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร

2.3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 40 ฉบับ

2.3.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.4.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

โรงเรียนพรานิลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ศึกษาจำนวน 3 ด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาด้านความรู้ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมากทุกรายการ ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนความรู้เรื่องวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การพัฒนาด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะในระดับมากทุกรายการ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีด้าน ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

3. การพัฒนาด้านเจตคติ ผลการวิจัย พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติในระดับมากทุกรายการ ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ เรื่องการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นเรื่องการสร้างคามกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดอยู่ที่ ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานิลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. **การพัฒนาด้านความรู้ในภาพรวม** พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความรู้ด้านวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคุชนิตย์ กิจักญจนาสน์ (2542:72) พบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ มีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่ออุปกรณ์ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ มิชนนตร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปรางค์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการพัฒนาของครูในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่ครูต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร เหลืองน้ำเพชร (2545 : 64-66) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการการพัฒนาวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการเรียนการสอน และเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีพัฒนาตนเองด้านความรู้ระดับมาก

2. **การพัฒนาด้านทักษะในภาพรวม** พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องทักษะการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอุดมศรี โพธิ์ศรี (2542:บทคัดย่อ) และสายป่าน ทัพพวา (2545:บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นเพราะผลจากการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 9 ทำให้การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการศึกษามากขึ้น ส่งผลกระทบถึงครูที่ต้องพัฒนาให้สามารถนำสื่อและเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542:คำนำ) กล่าวว่า การพัฒนาเทคโนโลยีจะดำเนินไปให้ได้ผลจำเป็นต้องดำเนินควบคู่ไปกับการจัดการศึกษา ดังนั้นการใช้สื่อการสอนจะคุ้มค่าเมื่อผู้สอนนำไปใช้ได้อย่างถูกวิธี ครูต้องศึกษาถึงการใช้สื่อให้เหมาะสม และประยุกต์ใช้กับสภาพการเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับกิตานันท์ มลิทอง (2540:79) ที่แนะนำถึงการเลือกใช้สื่อการสอนว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ

และเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องพิจารณาตัดสินใจ ผู้สอนต้องเข้าใจเนื้อหาและสภาพผู้เรียน จึงกำหนดวิธีการสอนที่เหมาะสม สำหรับความต้องการในการให้ความรู้ด้านเทคนิควิธีการผลิตสื่อ และเทคโนโลยีให้เหมาะสมรวมถึงทันสมัย การมีทักษะใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยี อาจเป็นเพราะบทบาทของครูซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544:4) เสนอไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูต้องดำเนินการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการสื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนพรานิลวัชร มีนโยบายที่ชัดเจนในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนากระบวนการเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องอินเตอร์เน็ต การรับ-ส่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งถนอมพร เลหาจรัสแสง (2540:29-31) กล่าวถึงสาเหตุสำคัญของการประยุกต์ใช้อินเตอร์เน็ต ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ ได้แก่

1. จากการสำรวจคุณค่าทางการศึกษา ของกิจกรรมบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วประเทศ ในสหรัฐอเมริกา โดยวิทยาลัยครูแบงค์สตรีทใน พ.ศ. 2536 พบว่า กิจกรรมบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ช่วยเปิดโลกกว้างให้กับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนบนเครือข่าย มีผลให้ผู้เรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่เครือข่ายการศึกษา เช่น เครือข่ายอินเตอร์เน็ต อนุญาตให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับคนทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะปฏิสัมพันธ์ได้ตอบกันทันทีหรือไม่ก็ตาม

2. สามารถจัดหาทรัพยากรข้อมูล สารสนเทศมหาศาลแก่ผู้เรียน ในลักษณะที่สื่อประเภทอื่นๆไม่สามารถทำได้ เช่นการค้นหาหนังสือ หรืออ่านบทคัดย่อจากห้องสมุดออนไลน์ การเข้าไปอ่านหนังสือนิตยสารต่างๆ วรรณกรรม ตำรา หรือเอกสารทางวิชาการบนเครือข่าย ที่สามารถใช้เครือข่ายอินเตอร์เน็ตทั้งต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ในการนำมาซึ่งข้อมูลที่ต้องการอย่างง่ายดาย

3. ข้อได้เปรียบของกิจกรรมอีกอย่างบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมทั้งอินเตอร์เน็ตคือ ผลกระทบของกิจกรรมต่อทักษะการคิดอย่างมีระบบ(High-order Thinking Skills) โดยเฉพาะทักษะการคิดสืบค้น (Inquiry-based Analytical Skills) การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) การวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา และการคิดค้นอย่างอิสระ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะธรรมชาติของเครือข่าย ซึ่งเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์อยู่เสมอ

4. สนับสนุนการสื่อสารและการร่วมมือกันของผู้เรียนรวมห้องหรือต่างห้อง บนเครือข่ายเดียวกัน เช่น ในการที่ห้องหนึ่งต้องการที่จะเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปยังอีกห้องหนึ่งนั้น ผู้เรียนในห้องแรกจะต้องช่วยกันตัดสินใจทีละขั้นตอน ในวิธีการที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร เพื่อส่งข้อมูลนี้ไปให้ผู้เรียนอีกห้องหนึ่ง โดยผู้เรียนต่างห้องสามารถเข้าใจได้ง่าย

5. สนับสนุนกระบวนการสหสาขาวิชาการ(Interdisciplinary Approach) คือการนำเครือข่ายมาใช้เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน นักการศึกษาสามารถบูรณาการเรียนการ

สอนในวิชาต่างๆ เช่น คณิตศาสตร์ ภูมิศาสตร์ สังคม ภาษา วิทยาศาสตร์ฯ เข้าด้วยกันได้อย่างเกี่ยวเนื่องและมีความหมาย ที่น่าจะเห็นได้ชัดเจนคือ ตัวอย่างของโครงการสำรวจพระอาทิตย์เที่ยงวัน(Noon Observation Project) นักเรียนที่ร่วมโครงการนั้นนอกจากจะได้เรียนวิชาคณิตศาสตร์ในบริบทที่มีความหมายแล้ว ยังได้ความเข้าใจในภูมิศาสตร์ของโลก และได้เรียนรู้ความสำคัญของการวัดจากประสบการณ์จริง

6. การที่เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อนุญาตให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่ให้คำปรึกษาและการที่ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกศึกษาสิ่งที่ตนสนใจนั้น ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้

7. ผลพลอยได้จากการที่ผู้เรียนทำโครงการบนเครือข่ายต่างๆ บนคอมพิวเตอร์ไปด้วยในตัว เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ เป็นต้น

สอดคล้องกับ สุริยา ปานเพ็ง (2546:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลของการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับความรู้ในเนื้อหาวิชามีความต้องการพัฒนาวิชาภาษาไทย ด้านการเขียน วิชาคณิตศาสตร์ด้านการนำไปใช้ วิชาภาษาอังกฤษด้านการพูด วิชาคอมพิวเตอร์ด้านโปรแกรม Excel กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ด้านเทคโนโลยี กลุ่มกรงานพื้นฐานอาชีพ ด้านงานประดิษฐ์ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ด้านจริยศึกษา ด้านความรู้ นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ต้องการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาด้านทักษะต้องการพัฒนาด้านเทคนิคการสอน ด้านการสร้างแบบประเมิน ด้านการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการสอน ด้านการสร้างสื่อการสอน ให้น่าสนใจ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาด้านเจตคติ ต้องการพัฒนาในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยส่งเสริมให้มีแหล่งค้นคว้าสำหรับครู

3. การพัฒนาด้านเจตคติในภาพรวม พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูและการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าให้มีวุฒิ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมั่นศึกษาหาความรู้ เป็นผู้ค้นคว้าไม่อยู่นิ่ง การเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู การขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร สอนสนาม (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า ครูมีพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นเพราะคุณธรรม

จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในปัจจุบัน การพัฒนาคนในภาวะสังคมที่มีการแข่งขัน จำเป็นต้องเน้น คุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการศึกษา ประกอบกับสังคมไทยได้ให้ความหวังว่าคนที่ยึดอาชีพ ครุฑย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนได้ ดังนั้นคุณลักษณะของครูจึงมีความจำเป็นและสำคัญ ดังพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ครูอาวูโง มีความตอนหนึ่งว่า ครูที่แท้จริงนั้น ต้องกระทำแต่ความดี คือ ขยัน พากเพียร อุทิศตน อดทน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมทั้งรวบรวมปัญญาให้เพิ่มพูนทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุและ ผล (พงษ์ศักดิ์ ศรีสมทรง, 2537:15 อ้างในสำนักราชเลขาธิการ, 2528:18) ดังนั้นครูจึงเป็นผู้ทำหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบครูสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณครู สามารถจัดการศึกษาอบรมให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและ จิตใจ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและครูสภาได้จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาครูเพื่อให้เข้าสู่ระบบ คุณภาพเป็นครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีกฎหมายว่าด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงควรได้รับการฝึก ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมและร่วมมือกันพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับชำนาญ อริยะกุล (2540:24-25) ที่แนะนำว่าบทบาทของครูใน ปัจจุบันและอนาคต คือเป็นผู้นำทางปัญญาที่จะนำลูกศิษย์ไปสู่ทางสว่างในการดำเนินชีวิต ด้วย เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูมีความต้องการพัฒนามาก

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ผลการวิจัยมีความ สอดคล้องกันมากคือการพัฒนาตนเองด้านความรู้เรื่องวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การพัฒนาตนเองด้านทักษะเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติเรื่องการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู แนวความคิดการพัฒนาตนเองของครูต้องยึด หลักการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานของ องค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ที่ปรารถนาจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน อันถือเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรซึ่ง จำเนียร ชุนทโสภาค (2539 :39) ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์กรและบุคลากร มี การวางแผนและให้นำผลของการพัฒนาไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรได้ นอกจากนั้น สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 1-2) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และได้ มาตรฐานโดยก.ค. มีหลักเกณฑ์ว่าให้ข้าราชการครูทุกคนถือเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาตนเองและเป็น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องส่งเสริมสนับสนุนโดยเฉพาะ การ

ให้ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานีลวัชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยโดยภาพรวมครูโรงเรียนพรานีลวัชร มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้

1. องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น ต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยมีการประชุมครูชี้แจงทำความเข้าใจ ติดตามและมีการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้

2. ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารงานวิชาการควรดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ได้เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรม

2.2 จัดตั้งทีมพัฒนาคุณภาพบุคลากรในโรงเรียน จัดทำสารสนเทศรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครู สามารถนำไปบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

2.3 มีการนิเทศติดตามการใช้แผนจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

2.4 จัดให้มีการอบรมสัมมนาบุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการทำเอกสารคู่มือหลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารควรจัดให้ครูได้รับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.5 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนที่ครูสามารถนำนักเรียนออกไปเรียนรู้ภายนอกได้ทั้งการเรียนในเวลาปกติ นอกเวลา และในวันหยุด การจัดกิจกรรมนี้ควรบูรณาการในหลายๆกลุ่มสาระ

2.6 สนับสนุนให้มีห้องสมุดที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการสืบค้นวิทยาการที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างตรงต่อความต้องการและเพิ่มศักยภาพการสอนมีคุณภาพ และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคและสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของครู

บรรณานุกรม

- กิตานันท์ มลิทอง.(2540) เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์
ชวนพิมพ์.
- กาญจนา ไชยพันธุ์.(2545). ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารวิชาการ 5(8):57-59
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , กระทรวง .(2541). การบริหารวิชาการ
ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 5.กรุงเทพฯ : บริษัททีเอสพีวีจ จำกัด.
_____. (2542) . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการข้าราชการครู,สำนักงาน.(2544) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู
ระหว่างประจำการสายงานการสอน.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.สำนักงาน.(ม.ป.ป.)แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9(2545-2549).กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ.2545.
- จิตติยา เพชรพันธ์. (2547). ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัด
ดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- จิราพร เหลืองน้ำเพชร. (2545). ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพครูพลศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไฉมยง ชมพุดำ.(2540). ศึกษาความต้องการการพัฒนาครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนคร
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเนียร ชุนทโสภาค.(2539).ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนา
บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาโทศ.บ.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ชำนาญ อริยะกุล.(2540).การใช้สื่อการเรียนการสอนของครูอาจารย์โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เชาวฤทธิ์ ข้าเหล็ก. (2546). การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณอมพร เลหาจรัสแสง.(2540). อินเทอร์เน็ต เครือข่ายเพื่อการศึกษา.วารสารครูศาสตร์.
ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 (พฤศจิกายน 2540-กุมภาพันธ์ 2541).
- นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. สภาพการพัฒนาครูผู้สอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.ปริญญาโท กศ.บ. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2543).การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:สุริยวิทยาสาน.
- ประเวศ วะสี.(2538). ปฏิรูปการศึกษาไทย สร้างสื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542.กรุงเทพมหานคร.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา.ม.ป.ป. การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพ
ที่พึงประสงค์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ยนต์ ชุมจิต.(2541). ความสำคัญของครู. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พงษ์ศักดิ์ ศรีสมทรง.(2537).การศึกษาคุณลักษณะของครู อาจารย์ตามแนวทางของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นครศรีธรรมราช
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2546). ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 .กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- มหาสารคาม.มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่ม 2 .มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์,2540
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). การพัฒนาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ณศพรินต์ติ้งเซนเตอร์.
- _____. (2541) . ความสำคัญของครู . กรุงเทพฯ : พิมพ์ณศพรินต์ติ้งเซนเตอร์.
- _____. (2542) . ปฏิรูปการศึกษาไทย . (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ : พิมพ์ณศพรินต์ติ้งเซนเตอร์.
- วิชาการ, กรม. (2543). แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วนิดา กลิ่นคำหอม.(2546). การศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในการปฏิบัติงานตาม
นโยบายการปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน : กรณีศึกษาโรงเรียนใน

- เครือสุรสุลิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
วารสาร อารีจีนรักษ์. (2548). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศึกษาธิการ , กระทรวง. สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2543). คู่มือการอบรมปฏิบัติการการ
ประเมินตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา)
- ศุภนิธย์ กิจกัญญาสน์. (2542) ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเชาว์ เกษประทุม. (2543). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู.
กรุงเทพฯ:วิทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สมพร สอนสนาม.(2543). การศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของครูอาจารย์ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริกัญญา โพธิ์บุญ. (2549).การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณะครู โรงเรียน
ทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ลีปนันท เกตุทัต.(2539). เป้าหมายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:สำนักงาน
ประสานการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2541). " พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ.2542 และบทบาทใหม่ของ
ครูสภา, " วิทยาสาร. (9) : 9.
- สุริยา ปานเพ็ง.(2546).ความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.
(การบริหารการศึกษา)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- เสรี ชัดเข้ม.(2540). หน้าที่ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ. วารสารวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา. (ธันวาคม 2535-มกราคม 2536) : 1-23.
- เสาวลักษณ์ นิสมนตร.(2542).ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปรางสาท จังหวัดสุรินทร์.

กรุงเทพฯ:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สามัญศึกษา,กรม. (2543)แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สามัญศึกษา,กรม. (2539). การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา.

_____. (2539). กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การ
ศาสนา.

_____. (2539). นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การ
ศาสนา.

_____. (2544). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สายป่าน ทัทขวา.(2545)การศึกษาการรับรู้และความต้องการเทคโนโลยีการศึกษาของ
คณาจารย์.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.หน่วยศึกษานิเทศก์. (2541).ลักษณะของครูที่พึง
ประสงค์. กรุงเทพมหานคร: ไอดีเอสแควร์.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). คุณลักษณะที่ดีทางวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). ระดับคุณภาพของครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา. (2543). หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา.

อมรวิชญ์ นาคทรพ. (2544). ครูในยุคปฏิรูป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

อรุณี บุญยะพรรค. (2546). ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงราย.

อารีรัตน์ วัฒนสิน. (2543). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

อุดมศรี โพธิ์ศรี.(2542).สภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยี
การศึกษาของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์
กรมศิลปากร.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำนาจ แสงสว่าง.(2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์.

อำรุง จันทวนิช. (2542). ความสำคัญของครู : เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ
เรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู. โรงพิมพ์อักษรสาสน์.

Alderfer, Clayton P. (1972). Existence, Relatedness, and Growth. New York :
Collier-Macmillan.

Denise Trento de Souza.(2001).Teacher professional development and the argument of
incompetence : the case of in – service elementary teacher education in Sao
Paulo Brazil. Presented to the Institute of – University of London. [On line]
Available : [http://www.hottopos.com/videturl 16 /denise.htm](http://www.hottopos.com/videturl%2016/denise.htm)

Hemalatha Kalaimathi.(2005). Self Development of Rural Teachers. [On line] Available:
[http://www.geocities.com/ednsekar/18 thconference-abstract-h.htm?200626](http://www.geocities.com/ednsekar/18thconference-abstract-h.htm?200626)

Herzberg, Frederick : Mausner, Bernard : & Snyderman, Barbara Bloch.(1959).

The Motivation to work. New York : John Wiley & Sons.

Maslow,Abraham H (1970) **Motivation and Personality.**2nd.ed.New York : Harper and Row.

Mc.Clelland,D.C.(1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. **American Psychologist.**
20:321-333 (b).

Scissons, Edward H. "A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education."
Dult Education 33,3 (1970) : 608-610..

Stroot, S. and others.(1998). **Development Stages of Teachers** [On line] Available:
<http://education.utoledo.edu/par/Stages.html>

Woodcock, M **What is Team Work.** Hecturectics 1–9 in Team Development Manual,
Reprinted by Government Publishing Company Limited, England, 1983.

Worren,M.F.(1974). **An Analysis of Guidelines for in – service teachers**
Education practice in selsed school grades 5-9, Michigan:The university of
Michigan.

ภาคผนวก

วิทยานิพนธ์

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องในการทำภาคนิพนธ์

สำเนา

ที่ศธ. 0564.11/397

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 สิงหาคม 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำภาคินิพนธ์
เรียน นายณัฐวุฒิ สังข์สีลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางมณฑิรา นารอดม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำภาคินิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการ
พัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานี่ลวี่ระ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ศักดิ์เศศ ประกอบผล | กรรมการ |

ในการทำภาคินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2473-7000 ต่อ 1810

สำเนา

ที่ศธ. 0564.11/398

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 สิงหาคม 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำภาคินิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางมณฑิยา นารอดม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำภาคินิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการ
พัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ศักดิ์เศส ประกอบผล | กรรมการ |

ในการทำภาคินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2473-7000 ต่อ 1810

สำเนา

ที่ศธ. 0564.11/399

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 สิงหาคม 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำภาคินิพนธ์

เรียน นางวัฒนา รวยสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางมณฑิรา นารถอุดม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำภาคินิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการ
พัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ศักดิ์เศศ ประกอบผล | กรรมการ |

ในการทำภาคินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้
ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2473-7000 ต่อ 1810

สำเนา

ที่ศธ. 0564.11/ พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

31 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำภาคนิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดด่านสำโรง

เนื่องด้วย นางมณเฑียร นารณอุดม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำภาคนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการ
พัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานิลวัชร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ประธานกรรมการ |
| 2. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | กรรมการ |
| 3. ดร.ศักดิ์เศศ ประกอบผล | กรรมการ |

ในการทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาที่ทำการวิจัยจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในหน่วยงานของท่าน
ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2473-7000 ต่อ 1810

สำเนา

ที่ศธ. 0564.11/1406

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

3 กันยายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำภาคนิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรานีลวัชร

เนื่องด้วย นางมณฑิยา นารถอุดม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำภาคนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการ
พัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชร"

การทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาที่ทำการวิจัยจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

งานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร.0-2473-7000 ต่อ 1810

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่าน ขั้นตอนการหาค่า IOC

ขั้นตอนการหาค่า IOC ของเครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามหรือเครื่องมือการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อ
วัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด ตรงตามเนื้อหา หรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การ
ประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ / เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดจุดประสงค์ / เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดจุดประสงค์ / เนื้อหานั้น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. คัดเลือกข้อสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ และตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก

4. เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่เหมาะสมควรมีค่า 0.50-1.00

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
1	ด้านความรู้ การจัดการศึกษาในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
2	ปรัชญาการศึกษา	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
3	มีความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร ระดับชั้นที่สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	การปรับหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับ สภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	การใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการ เรียนการสอน และความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	เทคนิควิธีการจัดชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
11	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้ วิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	การนำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	การนำจิตวิทยาการศึกษา มาใช้ประกอบ การสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
16	การบูรณาการเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	การแนะแนว และการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	การพัฒนาด้านทักษะ การวางแผนในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	การวิเคราะห์งานด้านการเรียนการสอน	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
20	การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษา มาประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมทักษะ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	การใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้น ของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	การสอนแบบต่างๆตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ทักษะที่จำเป็นในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิด เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	การแก้ปัญหา และช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	การให้คำแนะนำ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
30	การพัฒนาด้านเจตคติ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	การสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	การสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	การรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อให้มีวุฒิ	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
36	การพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมสำหรับ วิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับ การจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	การมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
40	ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียน และ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานิลวัชร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู
โรงเรียนพรานิลวัชร
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูทุกคนในโรงเรียน
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนพรานีลวัชร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 20 - 29 ปี | ☐ 30 - 39 ปี |
| ☐ 40 - 49 ปี | ☐ 50 ปีขึ้นไป |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ ปริญญาโท | ☐ อื่นๆ |

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ ไม่เกิน 5 ปี | ☐ 6-10 ปี |
| ☐ 11-15 ปี | ☐ 16-20 ปี |
| ☐ 21-25 ปี | ☐ 26 ปีขึ้นไป |

4. กลุ่มสาระที่สอน (ถ้าสอนหลายกลุ่มสาระให้ยี้ดกลุ่มสาระที่สอนมากที่สุด)

- | | |
|--|--|
| ☐ ภาษาไทย | ☐ คณิตศาสตร์ |
| ☐ วิทยาศาสตร์ | ☐ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา | ☐ ศิลปะ |
| ☐ การงานอาชีพและเทคโนโลยี | ☐ ภาษาต่างประเทศ |
| ☐ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | ☐ อื่นๆ |

5. ช่วงชั้นที่สอน (ถ้าสอนมากกว่า 1 ช่วงชั้น ให้ยี้ดช่วงชั้นที่สอนมากที่สุด)

- | | |
|--|---|
| ☐ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) | ☐ ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 -ป.6) |
|--|---|

ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู โดยพิจารณาจากสภาพดังนี้

- 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก
 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย
 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านความรู้ การจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
2	ปรัชญาการศึกษา					
3	มีความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำการสอน					
4	หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร ระดับชั้นที่สอน					
5	การปรับหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับ สภาพของผู้เรียน					
6	วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ					
7	การใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้					
8	เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการ เรียนการสอน และความสนใจของผู้เรียน					
9	เทคนิควิธีการจัดชั้นเรียน					
10	การจัดทำแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับผู้เรียน					
11	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน					

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยให้วิธีการที่หลากหลาย					
13	การทำวิจัยในชั้นเรียน					
14	การนำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน					
15	การนำจิตวิทยาการศึกษา มาใช้ประกอบการสอน					
16	การบูรณาการเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร					
17	การแนะแนว และการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล					
18	การพัฒนาด้านทักษะ การวางแผนในการจัดการเรียนการสอน					
19	การวิเคราะห์งานด้านการเรียนการสอน					
20	การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
21	การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้					
22	การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมทักษะ ได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์					
23	การใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้น ของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภท					
24	การสอนแบบต่างๆตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
25	ทักษะที่จำเป็นในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิด เป็นต้น					

ข้อ	รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการเรียนรู้					
27	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยี					
28	การแก้ปัญหา และช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
29	การให้คำแนะนำ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน					
30	การพัฒนาด้านเจตคติ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจริยบรรณวิชาชีพครู					
31	การสร้างความรู้กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง					
32	การสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
33	การรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา					
34	การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
35	การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อให้มีวุฒิ					
36	การพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมสำหรับ วิชาชีพครู					
37	ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับ จัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน					
38	การมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น					
39	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
40	ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียน และเพื่อน ร่วมงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

