สำนักวิทยบริการฯ
28 ส.ย. 2548
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

V489

ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

THE NEEDS FOR THE IMPROVEMENT OF TEACHING EFFICIENCY AT CHOMCHON THEDSABARN WAT SRIDORNCHAI SCHOOL. MUANG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE.

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ
วันเดือนปี 28 ส.ย. 2548
เลขทะเบียน 00197601
เลขเรียกหนังสือ
วน
ธ ม.ค. 164
จ 426 ค
2547
ฉ.2

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-408-2

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์ ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

โดย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล

กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลิต ผู้ภักดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐชจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลิต ผู้ภักดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์เกริก วยัคฆานนท์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลิต ผู้ภักดี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน สุดที่จะหาคำบรรยายใด ๆ มากล่าวได้ นอกจากจะสำนึกในความกรุณาและระลึกถึงพระคุณ "ครู" ผู้ให้ความรู้ในการทำวิจัยครั้งนี้ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง รองศาสตราจารย์เกริก วยัคฆานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านรับเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย และโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะต่อย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนรัก คุณครูรัตนาและคุณครูอำพล พลพระ ที่ได้กรุณาสละเวลาช่วยเหลือดำเนินการเรื่องแบบสอบถามจนเสร็จสิ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมชาย พรหมสุวรรณ และคุณภาวดี ศรีมุกดา ที่ได้กรุณาแนะนำให้เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย และขอขอบคุณ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความดูแลและห่วงใย ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 3 ทุกท่าน ที่ร่วมเรียนร่วมเป็นกำลังใจให้แก่กันเสมอมา รวมถึงขอบคุณเพื่อนรัก อาจารย์รุ่งเพชร ศรีทองคง อาจารย์วราภรณ์ พิชิตกุล คุณโสภิษฐ ผลคำสุข ที่มีความห่วงใยให้แก่กันเสมอ

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวผู้วิจัย คุณพ่อวิฑูรย์ คุณแม่นิตยา เพชราพันธ์ พี่สาวและน้องสาว รวมทั้งคุณป้าอนุ เหวียนระวี คุณป้าพราวตา มณีธร คุณน้าจันทร์ศรี วงษ์สถิตย์ ที่ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนด้วยดีมาตลอด

ทุกสิ่งที่เป็นประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดาผู้ให้ทรัพย์สนับสนุนแก่ลูกได้มีการศึกษาและเป็นกำลังใจให้อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้จนผู้วิจัยมีความสามารถและสำเร็จการศึกษาในระดับนี้

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยเข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกจนสำเร็จการศึกษา

จิตติยา เพชราพันธ์

ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

THE NEEDS FOR THE IMPROVEMENT OF TEACHING EFFICIENCY AT CHOMCHON THEDSABARN WAT SRIDORNCHAI SCHOOL, MUANG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE.

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พ.ศ. 2547

นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์. (2547) ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม : รองศาตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลิต ผู้ภักดี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความต้องการฝึกอบรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นกัน ครูมีความต้องการที่จะเข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตรเพื่อสร้างหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากที่สุด และด้านการศึกษาครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ครูต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัดมากที่สุด

2. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรมครูมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในหนึ่งปีการศึกษาครูได้รับการฝึกอบรมในจำนวนครั้งที่น้อยเกินไป ปัญหาด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยครูมีปัญหาที่ได้รับงบประมาณการพัฒนาน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และปัญหาด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ครูไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

THE NEEDS FOR THE IMPROVEMENT OF TEACHING EFFICIENCY AT CHOMCHON THEDSABARN WAT SRIDORNCHAI SCHOOL. MUANG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE.

AN ABSTRACT

BY

MISS.JITTIYA PETCHARAPAN

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education program in Educational Administration

At Bansomdejchaopraya Rajabhat University

2004

JITTIYA PETCHARAPAN. (2004). THE NEEDS FOR THE IMPROVEMENT OF TEACHING EFFICIENCY AT CHOMCHON THEDSABARN WAT SRIDORNCHAI SCHOOL. MUANG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE. BANGKOK : SCHOOL, BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISORS COMMITTEE : ADVISOR COMMITTEE : ASSOCIATE PROFESSOR DR.PORNPIPAT PURMPON; ASSISTANT PROFESSOR CHAOWALIT POOPUKDEE

The purpose of this research project is to study the needs for the improvement of teaching efficiency at Chomchon Thedsabarn Wat Sridornchai School. Muang District, Chiang Mai Province. This study focuses on 3 main factors: Education, Development and Training. For the thesis, The use of questionnaires is the main research method. The study results show in statistic form of 0.97 reliability. Three main statistic forms are percentage, mean and standard deviation.

Moreover, the findings can be concluded into two dimensions.

The first dimension presents the ratio of the needs for the improvement of teaching efficiency. This can be presented in accordance with the need level :- The data show high result of the need for training and development. Most teachers require to improve their teaching efficiency using modern technology, and to participate in curriculum development. The findings also present medium level of the need for education development by further their study in higher levels.

The second dimension concerns their interest for improving teaching efficiency. The study shows' that most teachers are more interested in training and development program than in furthering their education level. This was because they lack of funding to support their further study, and also only a few training program has been provided in each academic year.

สารบัญ

		หน้า
ประกาศคุณูปการ		ก
บทคัดย่อภาษาไทย		ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ง-จ
สารบัญ		ฉ-ช
สารบัญตาราง		ซ
สารบัญแผนภูมิ		ฌ
บทที่		
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	5
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	5
	แนวคิดการพัฒนาครู	9
	แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	36
	ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	37
	ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย	38
	ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย	42
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	46
	สรุปผลการวิจัย	46
	อภิปรายผล	47
	ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม		54
ภาคผนวก		58
	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	58
	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	66
	ประวัติย่อผู้วิจัย	72

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการ ศึกษา สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ทำงาน.....	37
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครู จำแนกเป็นรายด้าน.....	38
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการศึกษา จำแนกรายข้อ.....	39
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการพัฒนา จำแนกรายข้อ.....	40
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการฝึกอบรม จำแนกรายข้อ.....	41
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู จำแนกรายด้าน.....	42
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการศึกษา จำแนกรายข้อ.....	43
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการพัฒนา จำแนกรายข้อ.....	44
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการฝึกอบรม จำแนกรายข้อ.....	45

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น.....	14

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระหว่าง พ.ศ. 2539 – 2544 ประเทศไทยได้ดำเนินการด้านนโยบาย แผน และจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของคนไทยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยดำเนินการจัดทำด้านกฎหมาย นโยบายและแผน แต่การดำเนินงานดังกล่าวยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 221 - 222) ได้กล่าวถึง การประชุมสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ซึ่ง พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ได้วิเคราะห์สภาพการณ์ศึกษาของไทยว่า ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินงานปฏิรูปอย่างเร่งด่วนด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. คุณภาพการศึกษาตกต่ำไม่ทันโลก การศึกษายังไม่ให้ความสำคัญกับการรู้หนังสืออย่างทั่วถึง คุณภาพครูส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และประเมินผลผู้เรียนที่เน้นวิชาเป็นตัวตั้ง ไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ขาดความตื่นตัวรู้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกประเทศ

2. ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสและการเข้ารับการศึกษาเป็นไปแบบไม่ทั่วถึง และพบว่าแรงงานอายุ 13 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าประถมถึงร้อยละ 68 จากทั้งหมด 48 ล้านคน คนวัยเรียน 13 – 24 ปี ยังอยู่นอกระบบการศึกษาถึง 7.1 ล้านคน และเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสอายุ 6 – 17 ปี ส่วนใหญ่ยังพลาดโอกาสเข้ารับการศึกษา

3. การศึกษาแปลกแยกจากสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม การศึกษาแยกส่วนไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม ทั้งการศึกษายังขาดการบูรณาการด้านศาสนาศิลปะ และวัฒนธรรมเข้าไว้ในกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

4. การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางกลยุทธ์ การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย โอกาส อุปสรรคที่แตกต่างกันของผู้แข่งขัน บริหารรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลางมีการจัดองค์กรที่ซ้ำซ้อน สายงานบังคับบัญชายาว ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ ขาดการพัฒนานโยบายอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมกับประชาชนและเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 62) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของ "คน" ว่า เป็นรากฐานสำคัญยิ่งของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศของทุกประเทศ ปัจจุบันเกือบทุกประเทศในโลกเร่งดำเนินการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของคน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ กัน แล้วแต่สถานการณ์และ "คน" ในประเทศนั้น ๆ รวมทั้งวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ซึ่งเป็นทิศทางในการดำเนินงานของประเทศตน

จากการประชุมสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ได้มีการวิเคราะห์สถานภาพทางการศึกษาของไทยว่า ปัญหาที่ส่งผลให้มีความจำเป็นในการดำเนินงานปฏิรูปอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในข้อหนึ่งที่เน้นถึงคุณภาพการศึกษาตกต่ำไม่ทันโลก เพราะคุณภาพครูส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพครูมีความจำเป็นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และตั้งอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคม และสภาพแวดล้อมของความเป็นเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งครูจะมีการปรับตัวด้วยการพัฒนาไปในทิศทางเพื่อให้รับกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะนำความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาเหล่านั้น กลับไปสู่ผู้เรียนเพื่อให้ได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ได้อย่างเป็นปกติสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรเฉพาะครู ในโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

2. การพัฒนาศักยภาพมุ่งเน้นด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความต้องการพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. **ครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนทุกคนภายในโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3. **โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

4. **การศึกษา** หมายถึง การที่ครูได้รับอนุญาตให้เข้าสู่การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับสูงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องและได้รับคุณวุฒิหลังจากจบการศึกษา

5. **การพัฒนา** หมายถึง การให้ครูได้รับโอกาสเพิ่มความรอบรู้ในการฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเป็นครูผู้สอนตามปกติหรือร่วมงานในโครงการต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

6. **การฝึกอบรม** หมายถึง การให้ครูได้เข้ารับการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ให้เกิดทักษะช่วงระยะสั้นเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับการนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาครูส่วนใหญ่ที่ไม่ได้คุณภาพ และความจำเป็นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52

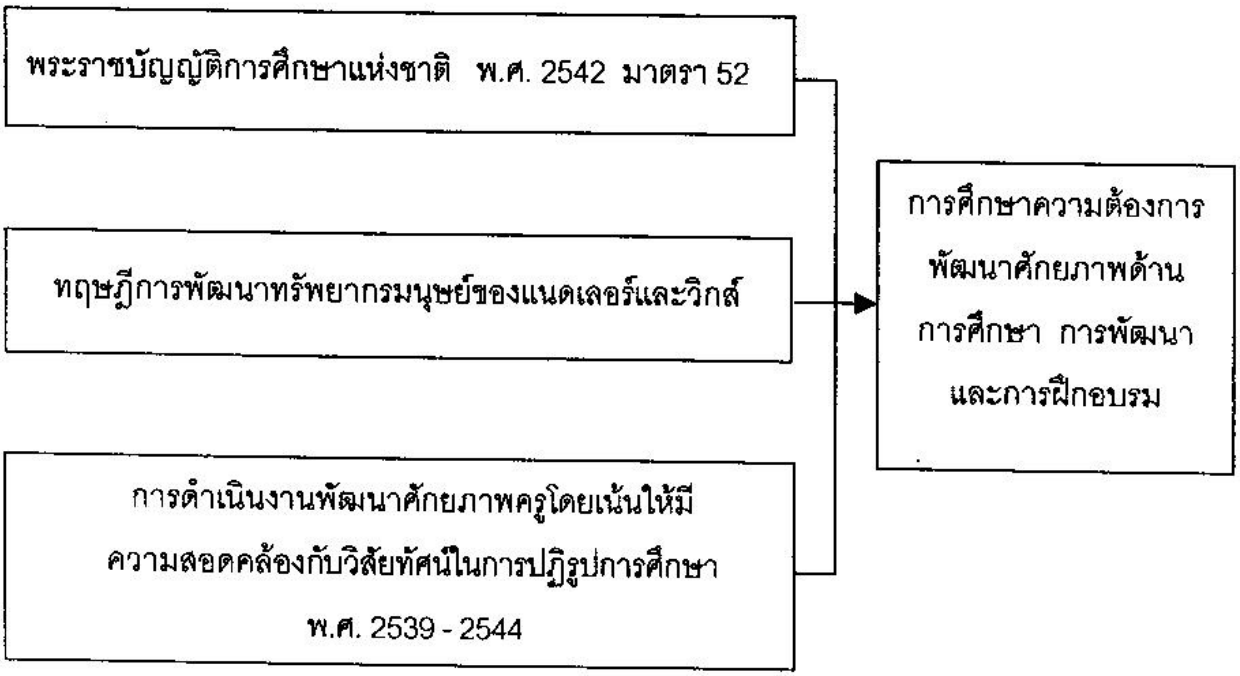
2. เป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย โดยผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมการจัดการด้านการศึกษา การพัฒนาและการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของครู

3. ก่อให้เกิดการกระตุ้นผู้บริหาร และครูให้มีความสนใจในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในทุก ๆ ด้านที่ตนเองมีความเหมาะสม

4. ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้อื่นสามารถนำไปวิจัย หรือค้นคว้าได้ต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่นี้ ยึดตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์และวิกส์ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินการวิจัย โดยแยกกล่าวตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดการพัฒนาครู
3. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs) **และทฤษฎีความพึงพอใจ** (The Motivation - Hygiene Theory)

ชานันท์ ถ่ำคู่ (2545 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทั้งสองไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs) มาสโลว์ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล ไว้ดังนี้

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบ

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจกับพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นดังนี้

1.3.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3.1.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอุ่นใจ

1.3.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

1.3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

1.3.5 ความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากจะเป็นอยากจะได้ ความคิดของตนหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนี้

เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ทำการศึกษาพบว่า ทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า The Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขึ้นพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับด้านงานและความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 ความได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2. องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มักนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน จำเป็นต้องป้องกันหรือค้ำจุดไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary)

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Super Ordinate)

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Subordinate)

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal : Peers)

2.6 ฐานะของอาชีพ (Status)

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)

2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and Adrministration)

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎี The need to achieve theory ของ แมคแคลแลนด์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 98 - 100) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทั้งสองไว้ดังนี้

1. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการอยู่รอด ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยมีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1.1 หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

1.2 หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็จะต้องการความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

1.3 หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด และได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไป มีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้นได้ มนุษย์ก็จะหันมาสนใจ และต้องการเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

จากสมมุติฐานนี้ เห็นได้ว่า สองประเภทแรกคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ประการที่สามแตกต่างกัน กล่าวคือ มาสโลว์ เน้นการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าเรื่อยไป แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีแนวคิดว่าสามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใด ๆ ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะย้อนกลับไปหาความต้องการระดับต่ำกว่าทันที

2. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคแคลแลนด์ (The Need To Achieve Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหา หรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองและต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนั้นบุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์การที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทาย สามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันทีแม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ก็ตามแต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) ด้วยเช่นกัน

2.2 ความต้องการอำนาจ (Need For Power : nPow) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (Personal Power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์การ บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์การถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (Institutional Power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การเป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์การ อุทิศตนเพื่อองค์การจึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3.3 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need For Affiliation : nAff) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น หวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่น และพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

แมคแคลแลนด์ วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์การ จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่น และการรอรับผลตอบแทนจากการทำงาน และกรณีคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูงก็มักจะให้คนอื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงก็มักมีจุดอ่อนในทางการบริหารคือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์การ บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่นคือ คนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสาน

ความร่วมมือจากคนอื่นเพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์การได้ อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงอาจเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารในองค์การระยะเริ่มแรก หรือในสภาวะที่เผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรง

สรุปจากที่ได้ทราบถึงทฤษฎีแรงจูงใจจะเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของคนเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน ตามความนึกคิดของอับราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร เพราะทฤษฎีนี้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่วนทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อกูล ที่ก่อให้เกิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน และแอลเดอร์เฟอร์ ได้สร้างรูปแบบของการจูงใจขึ้นใหม่ โดยนำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการอยู่รอด ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต สำหรับแมคแคลแลนด์มีแนวคิดเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น

แนวคิดการพัฒนาครู

ความจำเป็นในการพัฒนาครู

เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์การหรือภายในหน่วยงาน จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบและวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่ครูจะปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับตัวพร้อมที่จะแข่งขันกับโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวนิดา กลิ่นคำหอม (2546 : 11) ที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาครู ดังนี้

1. แม้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงานมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าวิธีการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีความชำนาญให้เหมาะสม

2. โดยปกติกรณีที่ครูได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ ๆ ครูเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง เป็นต้น

3. แม้ว่าครูจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขัน วิธีหนึ่งที่นิยมดำเนินการคือการพัฒนาครู

หลักการพัฒนาครู

หลักการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและประชาชนทั่วไป นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของนักเรียนได้รับความสำเร็จตามนโยบาย และตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารการสอนวิชาบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาสารคาร (2540 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า

การจัดกิจกรรมให้ครูได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ ๆ เช่น การสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ซีดีรอม วีดีโอ หรือเทปบันทึกเสียง เป็นต้น

2. การหมุนเวียนครูผู้สอนในโรงเรียนหรือในกลุ่มโรงเรียน

3. การสังเกตการสอน การไปศึกษาดูระบบการสอนของครูผู้สอนดีเด่น

4. การส่งเสริม สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

5. การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน

6. การให้การนิเทศแนะนำช่วยเหลือ

สรุปหลักในการพัฒนาครูเป็นกระบวนการช่วยให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญอย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติในการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี ก่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีผู้กำหนดไว้พอจะนำเสนอได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : ข – 21) ได้สรุปวิธีการพัฒนาครูมีดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือศึกษาต่อ

2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างนวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน

5. จัดให้มีการประเมินผลการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2545 : 7) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 52 ได้กำหนดให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตราฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และตามมาตรา 55 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบไว้ 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ และระยะที่ 2 ระยะยาว มีรายละเอียดการดำเนินงานของแต่ละระยะ ดังนี้

1. การพัฒนาครูระยะเตรียมการ ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ.2543 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครู ซึ่งมีจำนวนกว่า 6 แสนคนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งมีความมั่นใจที่จะดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา และจะต้องพัฒนาให้เสร็จสิ้นภายในปี 2545 จึงกำหนดให้มีการพัฒนาครูด้วยหลักสูตรการพัฒนาแบบเร่งรัดโดยใช้ระบบการฝึกอบรมทางไกล ถ่ายทอดเนื้อหาสาระผ่านสื่อประสม รวมทั้งมีชุดฝึกอบรมที่ครูสามารถศึกษาด้วยตนเอง มีวิทยากรแกนนำให้คำปรึกษา และพบกลุ่มเป็นครั้งคราว มีหน่วยงานเครือข่ายเป็นศูนย์ประสานการดำเนินงาน ทั้งนี้การอบรมดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สำหรับสาระที่ใช้ในการทำชุดฝึกอบรมนั้นได้จากการสำรวจและวิจัยความต้องการของครูเกี่ยวกับสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ครูต้องการพัฒนา

2. การพัฒนาครูระยะยาว การพัฒนาครูระยะยาวเป็นการวางระบบการพัฒนา และส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสถาบันแม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริมครู ทำการประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครู และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินการอบรม และพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายนอกเหนือจากการศึกษาอบรมสัมมนาหรือดูงาน เช่น การอบรมและพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียน และภาระงานของครูเป็นฐานการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น โดยมีกลไกสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครูเพื่อสนับสนุนครูในการผลิตผลงานดีเด่น ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์และผลงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ รวมถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูที่มีผลงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรม และผลงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการศึกษา

แนวทางการพัฒนาครูการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นครูทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานเพื่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และประสิทธิภาพที่จะเกิดแก่ตัวผู้เรียน มีแนวทางดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผ่านการประเมินในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด เช่น ครูต้องได้รับการอบรมสัมมนาไม่ต่ำกว่า 100 ชั่วโมงในรอบ 5 ปี เป็นต้น

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบ / วิธีการในการพัฒนาครูจากการฝึกอบรมสัมมนาเพียงอย่างเดียวเป็นการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการพัฒนาครู การเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการพัฒนาเพื่อรับปริญญา การสอนงานในหน่วยปฏิบัติงาน เป็นต้น มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมที่เน้นการฝึกประสบการณ์ที่ตรงกับภารกิจหรืองานสอนของครู การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่ได้รับการยกย่องด้านปฏิรูปการเรียนรู้ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ เป็นต้น การพัฒนาในลักษณะนี้จะเป็นการพัฒนาครูที่เห็นผลเป็นรูปธรรมเพราะเป็นการช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของครู

3. การวางแผนพัฒนาครูประจำการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูแต่ละสังกัด รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลการพัฒนาครูนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

แผนพัฒนาครูประจำการระยะสั้นเป็นแผนเร่งรัดพัฒนาครูประจำการ โดยต้องมีโปรแกรมเชิงรุกในการพัฒนาครูประจำการกลุ่มต่าง ๆ ให้มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานใหม่ ทั้งด้านมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสภาพของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการพัฒนาครูประจำการให้ได้วุฒิตามเกณฑ์ของการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เช่น การพัฒนาครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้วุฒิปริญญาตรี การพัฒนาครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นให้ได้วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน เป็นต้น

สำหรับแผนพัฒนาครูประจำการระยะยาวนั้น เป็นการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยมีโปรแกรมการพัฒนาครูประจำการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ และตามมาตรฐานบริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามภารกิจของครูแต่ละคน เช่น การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูแกนนำ เป็นต้น

การยกย่องเชิดชูเกียรติครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 55 วรรคสอง กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมการในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงดำเนินการพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยศึกษาวิจัยเอกสารการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งการยกย่องในวงการวิชาชีพอื่น ๆ และจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นขึ้น โดยเน้นการยกย่องครูในรูปแบบ "เกียรติคุณและงาน"

สตูปล์และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty 1977 : 433) กล่าวว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี

1. การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการพัฒนาครูที่โรงเรียนในการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ

2. การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย

3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์จากโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

4. การพบปะกันระหว่างครู โดยส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันพบปะหารือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

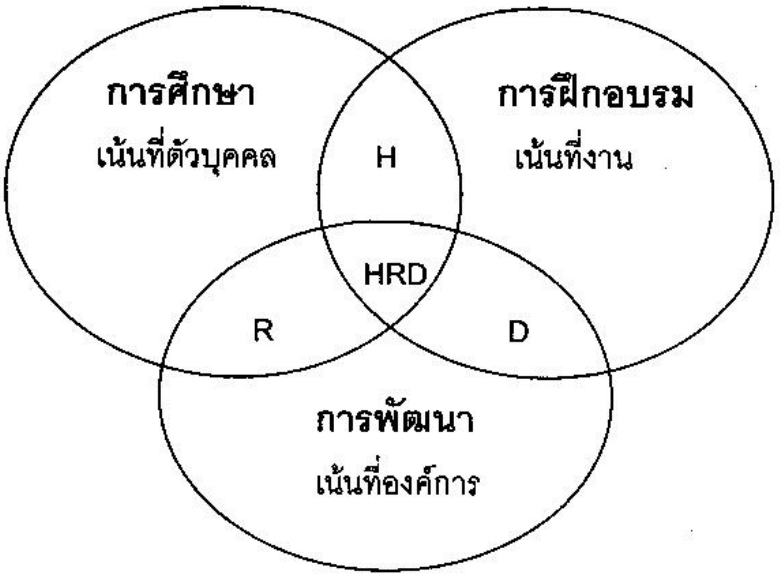
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราออกเผยแพร่

สรุปวิธีการพัฒนาครูที่จะได้ผลสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มจากตนเองให้มีความรู้ที่ถูกต้อง ประกอบกับโรงเรียนควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ครูทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานเพื่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และประสิทธิภาพที่จะเกิดแก่ตัวผู้เรียน

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดนัย เทียนพุฒ (2527 : 22) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับแนดเลอร์ (Nadler) และวิกส์ (Wiggs) ถึงขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นในองค์การที่จะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ด้านการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้โดยใช้เวลาศึกษาต่อเนื่องยาวนาน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และด้านการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่กระทำในระยะสั้น ๆ เพื่อพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ตามแผนภูมิที่ 2 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

ที่มา : ดนัย เทียนพุฒ 2527 : 22

ความหมายพอสังเขปขององค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 มีดังนี้

1. การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ที่ก่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ โดยศึกษาในสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องและได้รับคุณวุฒิหลังจากจบการศึกษา

2. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องกัน โดยมีการมุ่งเสริมศักยภาพของครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและความเจริญเติบโตต่าง ๆ ที่มักจะเกิดขึ้น

3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพฤติกรรมของครูผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมจะไม่ยาวนานมากนัก โดยมีการเน้นให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหลายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สุนันทา เลาหนันทน์ (2546 : 226 - 227) ได้กล่าวโดยสรุปถึงการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาว่ามีความหมายและความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมาก แต่เพื่อต้องการให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมายจึงได้สรุปการเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ไว้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

มิติ	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
จุดเน้น	- มุ่งงาน	- มุ่งบุคคล	- มุ่งองค์การ
วัตถุประสงค์	- เพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ	- เพิ่มความรู้ สติปัญญา การปรับตัว	- เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ระยะเวลา	- ใช้เวลาสั้น ๆ	- ใช้เวลานาน	- ใช้เวลาสั้นและต่อเนื่อง
เกณฑ์	- พิจารณางานที่ทำ	- พิจารณาอายุและสติปัญญา	- พิจารณาศักยภาพ
กลุ่มเป้าหมาย	- พนักงานระดับปฏิบัติ	- บุคคลทั่วไป	- ผู้บริหาร
การประเมินผล	- วัดผลที่การทำงาน	- วัดผลที่การสอบ	- วัดผลที่ความสำเร็จขององค์การ

2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับความมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น โดยทั่วไปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีเป้าหมายที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และรวมถึงการปรับ ทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน เพื่อจะได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การเองและต่อพนักงาน องค์การจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้นส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจจะพิจารณาความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงาน และเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์การในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้น ยังผลให้การเพิ่มผลผลิตได้กลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทแทบทุกบริษัท วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

2. เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นไปที่การก่อให้เกิดการสร้างประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือ ตัวพนักงานเองจะได้รับการตอบสนองในความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง ส่วนองค์การก็จะสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับภาวะของธุรกิจในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การศึกษา

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 133 - 134) ได้ให้ความหมายเรื่องการศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มวุฒิ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ในการนำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่มาปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เจริญก้าวหน้า เช่น การศึกษาต่อในสถานศึกษาโดยใช้เวลาการปฏิบัติงานทั้งหมดหรือใช้เวลานอกการปฏิบัติงาน ส่วนความสำคัญของการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิสูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญอาจารย์ในโรงเรียนได้ทางหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาสนับสนุนในเรื่องนี้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียหายที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียน

วิธีการลาศึกษาต่อ มี 2 ลักษณะ คือ การลาศึกษาต่อภายในประเทศและการศึกษาต่อต่างประเทศ

1. การลาศึกษาต่อภายในประเทศ มีทั้งที่ผู้บริหารควรทราบ ดังนี้
   1.1 อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 มกราคม ของวันที่เข้าศึกษา
   1.2 มีพื้นความรู้และคุณสมบัติตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด
   1.3 ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือน
   1.4 ต้องปฏิบัติราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย
2. การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มีสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ดังนี้
   2.1 อายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับนักศึกษาต่อปริญญาตรี และอายุ 40 ปี สำหรับปริญญาโท
   2.2 ต้องเป็นข้าราชการและมีเวลารับราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี
   2.3 เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 65) กล่าวถึงการศึกษาต่อว่าหมายถึง การลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสหันไปมองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น บางทีการกลับไปเป็นนักเรียนอีกอาจจะทำให้รู้สึกว่าชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจสภาพนักเรียนได้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปการศึกษาต่อมีความสำคัญกับองค์การมาก เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น บุคลากรต้องพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพร้อมที่จะนำประสบการณ์ใหม่มาปรับปรุงให้ทันและเหมาะสมกับสังคมที่เจริญก้าวหน้าขึ้น

การพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องประกอบไปด้วยความสัมพันธ์กับการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนานั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลัก เนื่องจากว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ และถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่เป็นผู้ดำเนินการและควบคุมการใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ซึ่งนักวิชาการหลาย ๆ คน ได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ต่างกัน ดังนี้

กรรณิการ์ นิยมศิลป์ (2526 : 173) ได้ให้หลักการเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาไว้ว่า ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา ควรพิจารณาด้วยความระมัดระวัง ทั้งในแง่คุณภาพและจำนวนของผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องคัดเลือกผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาด้านเดียวกัน และควรเลือกผู้ที่มีสถานภาพในองค์การหรือตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน หรืออยู่ในระดับเดียวกันเพื่อความสะดวกในการสอนงานเพราะหากผู้เข้ารับการพัฒนามีระดับความรู้และความสามารถแตกต่างกัน จะเป็นปัญหาแก่ผู้ให้การพัฒนาในด้านการใช้ภาษาและกลยุทธ์ในการสอนที่เหมาะสม ส่วนในเรื่องของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาควรพิจารณาให้เหมาะสมกับวิธีการพัฒนา สถานที่ ๆ ใช้พัฒนา งบประมาณและคำนึงถึงผลงานประจำวันที่อาจถูกกระทบกระเทือน หากส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาพร้อม ๆ กันหลายคนในเวลาเดียวกัน ก่อนเข้าร่วมพัฒนาควรมีการชี้แจง วัตถุประสงค์ เหตุผล และความจำเป็นที่ต้องการมีการพัฒนาบุคลากรได้ทราบและเข้าใจเพื่อป้องกันความไม่พอใจ ความเข้าใจผิด และความไม่ตั้งใจในการพัฒนา

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 343) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่จะมุ่งพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีและมีความคิดที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 1) ได้ระบุความหมายของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความ

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย เพราะทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติได้สำเร็จ รวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไป

จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ โดยมุ่งเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ เทคนิคต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น

หลักเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โกศล สายแก้วลาด (2540 : 22) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล และวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำคัญในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ หาโอกาสไปศึกษา และดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษา และผู้ที่พยายามพัฒนาตนเองในการทำงานจะพยายามแสวงหาเทคนิคใหม่ ๆ โดยให้ความสนใจและขอเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ พร้อมกันนี้ยังปรึกษาหารือกับหัวหน้างานอยู่เสมอ ๆ บุคคลเหล่านี้ เป็นผู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาอย่างแน่นอน

รูปแบบการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2525 : 168) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำมีรูปแบบของความดีที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะแบ่งเพื่ออธิบายเป็น 3 ประการ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม เช่น ตอนปิดเทอม ตอนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่เป็นต้น และเวลาที่จัดในช่วงเวลาสั้น ๆ เช่น ประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้มาบรรยายนั้นมักจะเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญทางด้านนี้จริง ๆ และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบจะทุกรูปแบบดังกล่าวมาตั้งแต่ต้น คือ เมื่อมาบรรยายและมีการสัมมนาแล้ว ก็จะมีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อเป็นการสร้างการกระตุ้นให้อาจารย์ได้เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีการบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษา แนะแนวการจัดประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุนเป็นต้นระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 – 2 ชั่วโมง ไปถึง 1 – 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบนี้เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาคณาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบ ข้างต้นนั้น แต่มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่าเมื่อมีอาจารย์สนใจและมีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่หรือสังกัดอยู่ รวมทั้งทัศนคติของตัวอาจารย์เองก็ควรจะได้รับการปรับปรุงและการพัฒนาด้วยเช่นกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 139) ได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท และแต่ละประเภทก็มีกิจกรรมสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจกระทำตามลำพัง

1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น ๆ

1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ รวมทั้งการเรียนตำรา

1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง

1.4 การทดลองและวิจัย

1.5 การไปสังเกตการสอนหรือทำงานในโรงเรียนอื่น

1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน

1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ

1.9 การติดตามความเจริญของตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ แบ่งได้ดังนี้

2.1 การประชุมคณะครู

2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.3 การปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน

2.4 การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ

อุทัย หิรัญโต (2529 : 156) ได้แบ่งรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามคณะลักษณะ วัตถุประสงค์ และตามระยะเวลา ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาที่จัดให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ เช่น การฝึกอบรมการปฐมนิเทศ

2. การพัฒนาการทำงาน มุ่งเน้นไปที่การสอนให้บุคลากรทำงานได้จริง ๆ โดยทำการพัฒนาในโรงเรียน

3. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ในการแบ่ง มอบงาน ควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญ ๆ จึงเป็นในเรื่องสำคัญ 5 ประการ

3.1 ความรอบรู้ในเรื่องวิชาการ การใช้วัสดุอุปกรณ์ข่าวสารในด้านสารสนเทศ

3.2 ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ เช่น นโยบาย ข้อบังคับ การประสานงาน

3.3 ความชำนาญในการเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ

3.4 ความชำนาญในด้านการวางแผน

3.5 ความชำนาญในการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า รูปแบบการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก ได้แก่ การพัฒนาด้านการเรียนการสอน การพัฒนาทางด้านจิตใจ และการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่เริ่มทำงานใหม่

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ชัด บุญมา (2536 : 127) กล่าวว่า องค์การควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด มีกระบวนการดังนี้

1. ประเมินและสรุปผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา
2. นำเสนอผลการประเมินต่อที่ประชุม
3. ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติ และชี้ปัญหาด้วยข้อมูล สถิติ หรือหลักฐานแสดงปัญหา
4. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานย่อย แก้ปัญหาและพัฒนาด้วยตนเอง
5. หน่วยงานย่อยสรุปผลการแก้ปัญหาการพัฒนางานเสนอต่อผู้บริหารและที่ประชุม
6. ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา

ชูชัย สมิทธิไกร (2538 : 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีอยู่ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือ สิ่งที่องค์การต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนต่อมา คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ดีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาว่า โครงการพัฒนาบุคลากรควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ขั้นที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร คือ การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรจะแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดีมากยิ่งขึ้น

น้อย ศิริโชติ (2524 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า เป็นกรรมวิธีเทคนิควิทยาที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา (Preventive)
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหา (Curative)
3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคคล
4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้

ณัฐนิภาพ คุปรัตน์ (2529 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การทางธุรกิจเอกชนต่าง ๆ หน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา จะกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในระบบกรม กอง และระบบโรงเรียน โดยกำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมไว้ในแผนงานการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่

วัชรินทร์ จำปี (2529 : 7) ได้ให้ความหมายของการอบรมว่าหมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน และเป็นวิธีพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมวิธีการหนึ่งเพราะสามารถลด

ข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ลงได้ เช่น เวลาหรืองบประมาณและเข้าถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างถูกต้อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 250) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรม ได้แก่

1. ลดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องจะเพิ่มผลผลิต

2. เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

3. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ให้เกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์การด้วย

4. เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุ การขาดงาน การลาออกจากงานของพนักงาน

5. เพื่อการวางแผนกำลังคนเป็นการจัดวางบุคคล เพื่อเป็นไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมให้เกิดความรับผิดชอบ มีคุณภาพรวมทั้งขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6. เพื่อเป็นประโยชน์กับพนักงาน โดยต้องการทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าความสำคัญของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการมุ่งเน้นให้บุคลากรได้มีความรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2535 : 127 - 133) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์เปลี่ยนหรือปรับปรุงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด และวิธีการฝึกอบรมควรมีการเลือกวิธีที่ใช้ในการอบรมได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและผู้ดำเนินการอบรม การอบรมจึงอาจใช้หลาย ๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ก็ได้ วิธีการอบรมต่อไปนี้เป็นวิธีที่นิยมกัน แบ่งออกเป็น 6 วิธี

1. การบรรยาย (Lecture)

2. การประชุมอภิปราย (Conference)

3. การศึกษาจากตัวอย่าง (Case Study)

4. การแสดงบท (Role Playing)

5. การสาธิต (Demonstration)

6. วิธีอื่น ๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 38) ได้กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลมีดังนี้

1. การวางแผน สำรวจความต้องการ การส่งเสริม การเลือกผู้สอน

2. การจัดโปรแกรม กลยุทธ์การสอน เทคนิคบันทึกการสอน คู่มือ และโปรแกรมหลักสูตร

3. การนำไปใช้ การเลือกคณะอาจารย์ การสอนปฏิสัมพันธ์ การเรียนรู้

4. การประเมินผลและการติดตามผล ความคล่องตัวกับการปรับปรุงผลผลิต

อำนวย แสงสว่าง (2540 : 250 – 251) กล่าวถึง การฝึกอบรมครูในโรงเรียนมีดังนี้

1. เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นการพัฒนาคุณภาพของครู โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทั้งทางด้านวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติในวิชาชีพ หรือทักษะวิชาชีพจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ

2. เป็นการช่วยพัฒนาทักษะของครูให้ทันสมัย เนื่องจากมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลทำให้หน้าที่ของโรงเรียนจะต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมครูให้มีความรู้และทักษะที่ทันให้ครูได้มีความสามารถปรับตัวให้รับกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

3. ช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานครูของโรงเรียน ได้แก่ เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก และความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน ดังนั้น การฝึกอบรมก็เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งจะช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การได้

4. ช่วยในการปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ โดยการใช้รูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรมจะช่วยให้ครูใหม่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานในโรงเรียนมีความรู้สึกประทับใจ และมีความมั่นใจต่อโรงเรียนตั้งแต่ระดับประทับใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด การจัดโปรแกรมปฐมนิเทศที่ดีย่อมทำให้ครูใหม่เกิดความรู้สึกประทับใจและมีความพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้ครูใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักระมัดระวัง และให้ความสำคัญต่อการจัด และดำเนินตามโปรแกรมการปฐมนิเทศครูใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ช่วยพัฒนาและเตรียมตัวครู สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้นสำหรับครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ดีของโรงเรียน ดังนั้นการฝึกอบรมครูสามารถทำให้ครูได้รับทั้งทางด้านความรู้ความสามารถและทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6. ช่วยตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของครูจะพบว่า ครูที่ดีทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น การฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปีจะสามารถตอบสนองการท้าทายในงานวิชาชีพ และต่อการพัฒนาตัวครูโดยตรงย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพได้ดีมากขึ้น

7. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน ถ้าครูได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณการทำงาน และระดับคุณภาพการทำงานอย่างมีระบบ และมีการต่อเนื่องตลอดปี โดยผ่านระบบการฝึกอบรมที่ดีแล้ว จะทำให้ครูสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและจะเป็นผลให้งานการผลิตมีผลิตภัณฑ์หรืองานการบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้นทำให้ครูสามารถมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และจะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ถ้าครูมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาครูของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการส่งครูที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ไปพัฒนาทางด้านการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างมีความเหมาะสมและถูกต้องตรงกับสายงานอาชีพ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2546 : 233) ได้รวบรวมความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และออกแบบให้สนองตอบต่อความต้องการของทั้งองค์การ และพนักงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ และการฝึกอบรมปฏิบัติที่จัดขึ้น ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงานอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวพนักงานยังผลให้คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานของเงื่อนไขข้อกำหนดของงาน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายทั้งขององค์การและส่วนบุคคล อีกทั้งเป็นการสนองต่อความต้องการด้านกำลังคนขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปว่า การฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญ และเจตคติก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานทำให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มะลิ คงสกุล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจัดหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยสรุปว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้ถือเป็นนโยบายระยะสั้นที่มีความ

เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในระดับสูง และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 กิจกรรมนั้น โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุดคือ การฝึกอบรม หรือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการจัดกิจกรรมโรงเรียน มีการประเมินเพื่อนำผลของการจัดกิจกรรมนั้นมาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ผลที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดงบประมาณ ไม่มีการจัดงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ปัญหาขาดเอกสารวารสารและตำราทางวิชาการ

เนืองนิตย์ จ่าแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมการพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่าครู มีความต้องการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาโดยตนเอง พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนามากที่สุดในเรื่อง ต้องการให้ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

2. ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้นพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนามากที่สุดในเรื่อง ต้องการให้โรงเรียนจัดห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครู โดยเฉพาะจัดหาตำราทางวิชาการให้เพียงพอทุกหมวดวิชา

3. ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าของสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นพบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยต้องการพัฒนามากที่สุดในเรื่อง ต้องการให้กรมสามัญศึกษารวบรวมผลงานดีเด่นของแต่ละสาขาวิชาโดยการจัดพิมพ์และแจกจ่ายภายในสังกัด

รัชวิทย์ ชาญศรี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธีเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและวิธีที่ใช้มากที่สุด คือ การปฐมนิเทศ การศึกษาอบรมและการศึกษาดูงาน ซึ่งมีการดำเนินการทุกโรงเรียน ส่วนวิธีการที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้การประชุมหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่ายเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากร 2) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรผู้บริหารใช้วิธีกำหนดโครงการตามแผน 3) ในขั้นการดำเนินการใช้กิจกรรมในการพัฒนา พบว่า กิจกรรมที่ใช้มากที่สุด คือ การอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิม 4) ขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารส่วนใหญ่จัดให้มีการประเมินผล โดยคณะกรรมการโรงเรียนแต่มีการนำผลการประเมินมาใช้น้อย ปัญหาที่พบ

คือ ไม่สามารถสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดวิทยากร บุคลากรไม่พัฒนาขึ้น โดยศักยภาพไม่เป็นไปตามความคาดหวัง และบุคลากรหลังจากพัฒนาเพื่อทดแทนสาขาวิชาที่ขาดแคลนไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติการสอน

โกศล สายแก้วลาด (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกระบวนการพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอนคือ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการประชุมหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่ายให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วกำหนดเป็นนโยบายในการทำงาน 2) การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนให้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน 3) การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ และการพัฒนาทางด้านจิตใจ กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการใช้การสังเกตพฤติกรรม และจัดให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร 5) ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ ขาดแคลนงบประมาณ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ ขาดความร่วมมือจากบุคลากร และขาดการประสานงาน

อาภาเพ็ญ ไทยทอง (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี ใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธีเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิธีที่ใช้มาก คือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน วิธีที่ใช้รองลงมา คือ การปฐมนิเทศ การศึกษาต่อและการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือบุคลากรขาดและการดำเนินการที่มีปัญหามากที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการโดยพบว่าบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจ และเกณฑ์ประเมินค่อนข้างสูง ทำให้ครูไม่กล้าทำ ส่วนการดำเนินการที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

วิบูลย์ ฉายพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ผลของการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ประเมินมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการดำเนินการในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนา

บุคลากร โดยการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งเสริมการศึกษาดูงาน ส่งเสริมการศึกษาต่อการใช้กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม การประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ดำเนินการมากกว่าร้อยละห้าสิบ 2) ปัญหาส่วนใหญ่ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากมีสองประเด็น คือ การขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ และขาดงบประมาณในการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาอบรม ส่วนปัญหาระดับกลาง คือ ขาดการสนับสนุนให้มีการเชิญวิทยากรเพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่ครู นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยและไม่มีปัญหา

จำลอง เจริญเกษ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้กระบวนการในการให้ความสนใจกับการปฐมนิเทศ ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดการวางแผนในการศึกษาดูงาน การสัมมนาไม่สามารถตอบสนองบุคลากร บุคลากรไม่ได้ให้ความสนใจการศึกษาต่อ ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่ให้ความสนใจด้านการสอนงานและสับเปลี่ยนงาน

พงศ์พันธุ์ พันธุ์สวัสดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธี วิธีที่ใช้มากคือ การศึกษาต่อ วิธีที่ใช้รองลงมาคือ การสัมมนา การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษา ดูงาน การสอนงาน การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามลำดับ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการปฐมนิเทศ ขาดงบประมาณในการฝึกอบรม ขาดงบประมาณในการจัดหาข่าวสารทางวิชาการ บุคลากรไม่มีทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนา รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก งบประมาณไม่เพียงพอ ผู้สอนงานมีเวลาไม่เพียงพอ เกณฑ์การประเมินในการส่งเสริม และพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการค่อนข้างสูงทำให้ครูไม่อยากทำ

วนิดา กลิ่นคำหอม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน พบว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยน และแก้ปัญหาการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมการเมือง และการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยการ

กระจายอำนาจและภาระหน้าที่งานแก่ครู เพื่อดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปคือ การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน

สรุป ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินการและกิจกรรมตามความต้องการของครูมากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ และมีการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การขาดงบประมาณ ปัญหาขาดเอกสารวารสาร และตำราทางวิชาการ รวมทั้งบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจเพราะมีการจัดทำเกณฑ์การประเมินไว้ค่อนข้างสูงทำให้ครูไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

งานวิจัยต่างประเทศ

สติกและเฟรดเดอริค (Steig & Frederick 1969 : 7) ได้กล่าวว่า สมาคมการศึกษาแห่งรัฐอิลลินอยล์ ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการส่งเสริมครูประจำการ เรียงตามลำดับดังนี้ การประชุมปรึกษา การศึกษาจากสถาบัน การประชุมในหมวดวิชา การพบปะระหว่างผู้มีอาชีพครูด้วยกัน การประชุมแนะนำ การแลกเปลี่ยนการสอน การจัดนิทรรศการ และการประเมินผลงานของตนเอง

คลาร์ค (Clark 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลการเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครู ผลการวิจัยพบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยได้เสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการครูวิธีต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมครูได้มีกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ซิสสัน (Scissons 1982 : 27) ได้สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของครู โดยตั้งอยู่บนฐานของการประเมินตนเอง ซิสสันได้กำหนดนโยบายความต้องการทางการศึกษาว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ การกำหนดความต้องการทางการศึกษา กระทำโดยวัดปริมาณของแต่ละองค์ประกอบ ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 แล้วนำค่าองค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

ชีมา และรอนดิเนลลี (Cheema & Rondinelli 1983 : 241) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจ การจัดทำแผนพัฒนาไปปฏิบัติของประเทศต่าง ๆ ในทวีปเอเชีย พบว่า คุณลักษณะประการสำคัญของสมรรถนะขององค์กรที่ประสบความ

สำเร็จในการดำเนินงานประการหนึ่งคือ ความสามารถในการประสานงาน,ความสามารถของผู้นำ, การสนับสนุนจากส่วนกลางโดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

วูดค้อก (Woodcock 1983 : 181) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Teamwork) พบว่า การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเพิ่มเติมและการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญ

สรุป ผลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าวิธีการส่งเสริมครูที่มีประสิทธิภาพต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม ซึ่งการสนับสนุนนี้มาจากส่วนกลาง เพื่อพัฒนาครูเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ส่วนการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา โดยให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยได้วางแผนและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาเอก โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย ประกอบด้วยคำถามความต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความต้องการพัฒนามากที่สุด
4 หมายถึง ความต้องการพัฒนามาก
3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาปานกลาง
2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาน้อย
1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชน

เทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบคำถามปัญหาในการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ครูต้องการเสนอแนะ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1 หมายถึง ระดับปัญหาน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับปัญหาน้อย

3 หมายถึง ระดับปัญหาปานกลาง

4 หมายถึง ระดับปัญหามาก

5 หมายถึง ระดับปัญหามากที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการทำวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและทำการแก้ไขตามข้อแนะนำ เพื่อให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมเนื้อหาโดยสมบูรณ์

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบหาข้อผิดพลาดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์ที่สุด หลังจากนั้นนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและข้อคำถามมีค่า IOC สูงตามเกณฑ์ทุกข้อ

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอเพื่อปรึกษาต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 39 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการวิเคราะห์ ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 125) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูต่อผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2. ขอความร่วมมือจากครู ได้แก่ ครูภายในโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 40 ชุด

3. รวบรวมและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและปรากฏแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS / PC (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ ประคอง กรรณสูตร (2528 : 70) ได้กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอน 1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอน 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศักยภาพ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามตอน 3 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 124 -143) ได้กล่าวถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

P หมายถึง ค่าอัตราส่วนร้อยละ

f หมายถึง จำนวนของผู้ตอบในแต่ละข้อ

N หมายถึง จำนวนของผู้ตอบทั้งหมด

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^{N} X}{N}$$

μ หมายถึง มัชฌิมเลขคณิตของประชากร

N หมายถึง จำนวนคนของประชากรทั้งหมด

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum fX^2 - (\sum fX)^2}{N^2}}$$

σ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

f หมายถึง ความถี่

X หมายถึง คะแนน (น้ำหนักของคำตอบ)

N หมายถึง จำนวนทั้งหมดของผู้ตอบในแต่ละข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบครอบบาค (Cronbach) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ การศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการ ศึกษา สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	30	75.00
	ชาย	10	25.00
2. อายุ	20 – 29 ปี	7	17.50
	30 – 39 ปี	14	35.00
	40 – 49 ปี	10	25.00
	50 ปี ขึ้นไป	9	22.50
3. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	2.50
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	35	87.50
	ปริญญาโท	4	10.00
	ปริญญาเอก	0	0
4. สาขาวิชาเอก	สาขาการศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์	27	67.50
	สาขาอื่น ๆ	13	32.50
5. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	8	20.00
	5 – 10 ปี	11	27.50
	11 – 20 ปี	11	27.50
	21 – 30 ปี	4	10.00
	30 ปี ขึ้นไป	6	15.00
รวม		**40**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง 3 ใน 4 ชาย 1 ใน 4 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีมากที่สุด อายุ 40 – 49 ปี รองลงมา และอายุ 20 – 29 ปี น้อยที่สุด ส่วนใหญ่ (87.50 %) มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทมีน้อยราย และต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงคนเดียว สำหรับสาขาวิชาเอกของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 ใน 3 สำเร็จสาขาการศึกษาหรือครุศาสตร์ 1 ใน 3 สำเร็จ

สาขาอื่น ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์สูงสุดมี 2 กลุ่ม หนึ่งมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และสอง 11 – 20 ปี โดยทั้งสองกลุ่มมี 27.50 % เท่ากัน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

ประกอบด้วย คำถามความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม แสดงไว้ในตาราง 2 – 5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครู จำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ด้านการศึกษา	3.25	1.29	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนา	4.02	0.09	มาก
3. ด้านการฝึกอบรม	4.15	0.78	มาก
รวม	**3.81**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่ระดับมาก และด้านการศึกษาอยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการศึกษา จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษา	μ	σ	ระดับ ความต้องการ
1	ศึกษาต่อตามสาขาเดิมโดยการลาศึกษาต่อ	2.88	1.36	ปานกลาง
2	ศึกษาต่อหลักสูตรภาคพิเศษโดยไม่ลาศึกษาต่อ	3.05	1.43	ปานกลาง
3	ศึกษาหลักสูตรระยะสั้นโดยทางโรงเรียนเป็นผู้กำหนด	3.52	1.09	มาก
4	ศึกษาหลักสูตรระยะสั้นตามความถนัดของตนเอง	3.15	1.18	ปานกลาง
5	ศึกษาต่อต่างประเทศโดยการขอรับทุนจากองค์กรอื่น ๆ	2.95	1.62	ปานกลาง
6	ศึกษาต่อต่างประเทศโดยเปลี่ยนจากสาขาเดิม	2.68	1.51	ปานกลาง
7	ศึกษาต่อโดยขอรับทุนจากโรงเรียนต้นสังกัด	2.97	1.42	ปานกลาง
8	ศึกษาต่อสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัด	4.00	1.13	มาก
9	ศึกษาต่อสาขาวิชาที่โรงเรียนกำลังขาดแคลน	3.50	1.32	มาก
10	ศึกษาต่อสาขาวิชาสนใจเท่านั้น	3.45	1.18	ปานกลาง
11	กำลังอยู่ในระหว่างวางแผนการศึกษาต่อ	3.30	1.32	ปานกลาง
12	ศึกษาต่อสาขาที่คาดว่าจะขาดแคลนในอนาคต	3.33	1.39	ปานกลาง
13	ศึกษาต่อสาขาวิชาที่นักเรียนส่วนใหญ่สนใจ	3.22	1.17	ปานกลาง
14	ศึกษาต่อตามที่ผู้บริหารแนะนำ	2.75	1.15	ปานกลาง
15	ศึกษาต่อเมื่อพร้อมด้านการเงิน และภาระงาน	3.95	1.13	มาก
รวม		**3.25**	**1.29**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความต้องการอยู่ระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัดมากที่สุด ศึกษาต่อเมื่อมีความพร้อมด้านการเงินและด้านภาระงาน ศึกษาหลักสูตรระยะสั้นโดยโรงเรียนเป็นผู้กำหนดหลักสูตร และศึกษาต่อสาขาวิชาที่โรงเรียนกำลังขาดแคลน ส่วนที่เหลือ 11 ข้อ อยู่ระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการพัฒนา จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนา	μ	σ	ระดับ ความต้องการ
1	เข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตร	4.38	0.81	มาก
2	นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเรียนการสอน	4.28	0.82	มาก
3	ผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย	4.28	0.78	มาก
4	สร้างงานวิจัยในชั้นเรียน	4.15	0.89	มาก
5	ปฏิบัติงานด้านอื่นเพิ่ม เช่น งานห้องสมุด งานธุรการ	3.60	0.96	มาก
6	ดูงานด้านการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ	3.98	0.89	มาก
7	รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น	3.80	0.91	มาก
8	รับฟังการบรรยายแนวทางจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์	4.10	0.90	มาก
9	เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการวิเคราะห์วิจารณ์เป็นระบบ	4.08	0.94	มาก
10	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกัน	4.18	0.75	มาก
11	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการเต็มรูปแบบ	4.22	0.73	มาก
12	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการกลุ่มเป็นหลัก	4.18	0.81	มาก
13	รับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.87	มาก
14	ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปสอนในวิชาอื่น ๆ	3.35	1.12	ปานกลาง
15	เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนในระดับประเทศ	3.67	1.19	มาก
รวม		**4.02**	**0.09**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวคือ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปสอนในวิชาอื่น ๆ ส่วนอีก 14 ข้อ ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียง 3 ลำดับแรก คือ เข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตร ลำดับรองลงมา คือ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเรียน

การสอน และผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย ลำดับ 3 คือ ครูมีความต้องการเข้ารับสัมมนาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะและกระบวนการที่เต็มรูปแบบ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการฝึกอบรม จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับความต้องการ
1	ฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะกระบวนการจัดทำอย่างเป็นระบบ	4.08	0.80	มาก
2	ฝึกอบรมกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนออกแบบอย่างเป็นระบบ	4.08	0.80	มาก
3	ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างครู	3.90	0.81	มาก
4	ฝึกอบรมหลักสูตรที่ผู้บริหารแนะนำ	3.73	0.88	มาก
5	ฝึกอบรมด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะที่ตรงตามสายงาน	4.27	0.72	มาก
6	ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.30	0.76	มาก
7	ฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ	4.03	0.80	มาก
8	ฝึกอบรมวิธีการวัดผลประเมินผลตามสภาพเป็นจริง	4.25	0.74	มาก
9	ฝึกอบรมการเขียนแผนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.76	มาก
10	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านวิเคราะห์หลักสูตรก่อนทำแผนการสอน	4.23	0.73	มาก
11	ฝึกอบรมด้านวิชาชีพที่เน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน	4.30	0.76	มาก
12	ฝึกอบรมวิธีการสร้างเครื่องมือวัดผล และประเมินผลที่มีคุณภาพ	4.15	0.83	มาก
13	ฝึกอบรมวิธีการประเมินคุณลักษณะในสาระการเรียนรู้	4.15	0.83	มาก
14	ฝึกอบรมแนวทางประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการสื่อสารในสาระการเรียนรู้	4.28	0.72	มาก
15	ฝึกอบรมด้านการเขียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้	4.30	0.69	มาก
รวม		**4.15**	**0.78**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม โดยพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ซึ่งลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ คือ ต้องการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ฝึกอบรมวิชาชีพที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน และฝึกอบรมการเขียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้ ลำดับรองลงมา ต้องการฝึกอบรมแนวทางประเมินความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์และสื่อสารในสาระการเรียนรู้ และลำดับ 3 ต้องการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการและทักษะที่ตรงตามสายงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

ประกอบด้วยคำถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม แสดงไว้ในตารางที่ 6 – 9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู จำแนกรายด้าน

ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ	μ	σ	ระดับปัญหา
1. ด้านการศึกษา	2.46	1.31	น้อย
2. ด้านการพัฒนา	2.64	1.13	ปานกลาง
3. ด้านการฝึกอบรม	2.99	1.26	ปานกลาง
รวม	**2.70**	**1.23**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูมีปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรมอยู่ระดับปานกลาง และปัญหาด้านการศึกษาอยู่ระดับน้อย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการศึกษา จำแนกรายข้อ

ข้อ	ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษา	μ	σ	ระดับ ปัญหา
1	ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อสถาบันที่ต้องการเข้าศึกษา	2.15	1.15	น้อย
2	ไม่ลาศึกษาต่อเนื่องจากไม่มีครูเพียงพอในโรงเรียน	2.80	1.52	ปานกลาง
3	ไม่ลาศึกษาต่อเนื่องจากไม่ได้รับเงินสนับสนุนจาก โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ	3.05	1.52	ปานกลาง
4	ไม่ลาศึกษาต่อเพราะไม่มีสาขาวิชาที่สนใจ	2.32	1.23	น้อย
5	ไม่ลาศึกษาต่อเพราะผู้บริหารแนะนำสาขาที่ไม่สนใจ ศึกษา	2.00	1.11	น้อย
รวม		2.46	1.31	**น้อย**

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูมีปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับน้อย 3 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุดคือ ไม่ลาศึกษาต่อเนื่องจากไม่ได้รับเงินสนับสนุนจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ไม่ลาศึกษาต่อเพราะผู้บริหารแนะนำสาขาที่ไม่สนใจจะศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการพัฒนา จำแนกรายข้อ

ข้อ	ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนา	μ	σ	ระดับ ปัญหา
1	ได้รับการพัฒนาในเรื่องไม่ตรงกับเรื่องที่สนใจ	2.70	1.14	ปานกลาง
2	ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านต่าง ๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็น	2.95	1.15	ปานกลาง
3	ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาร่วมกัน	2.48	.93	น้อย
4	ได้รับการศึกษามาน้อยเกินไปทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก	2.00	1.09	น้อย
5	โรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ	3.08	1.33	ปานกลาง
รวม		2.64	1.13	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูมีปัญหาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับปานกลาง 3 ข้อและระดับน้อย 2 ข้อ โดยข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุดคือ โรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และครูมีปัญหาความต้องการที่น้อยที่สุดคือ ได้รับการศึกษามาน้อยเกินไปทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการฝึกอบรม จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
1	ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ตรงกับความต้องการ	2.90	1.94	ปานกลาง
2	ในหนึ่งปีการศึกษามีการจัดการอบรมในจำนวนที่น้อยเกินไป	3.13	1.09	ปานกลาง
3	หลังจากฝึกอบรมสามารถปรับใช้กับภาระหน้าที่ได้ไม่มากเท่าที่ควร	2.90	.96	ปานกลาง
4	หัวข้อการฝึกอบรมไม่ได้มาจากการคัดเลือกของส่วนรวม	3.03	1.25	ปานกลาง
5	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	2.98	1.07	ปานกลาง
รวม		2.99	1.26	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูมีปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุด คือ หนึ่งปีการศึกษามีการจัดฝึกอบรมในจำนวนที่น้อยเกินไป และข้อที่ครูมีปัญหาน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ตรงกับความต้องการ และหลังจากการฝึกอบรม ครูสามารถนำไปปรับใช้กับภาระหน้าที่ได้ไม่มากเท่าที่ควร

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาศักยภาพครู ประชากรคือ ครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูอยู่ในระดับมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอยู่ระดับมาก และด้านการศึกษาอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการฝึกอบรม ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ซึ่งลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ คือ ต้องการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ฝึกอบรมวิชาชีพที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน และฝึกอบรมการเชียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้ ลำดับรองลงมา คือ ต้องการฝึกอบรมแนวทางประเมินความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และสื่อสารในสาระการเรียนรู้ และลำดับ 3 คือ ต้องการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการและทักษะที่ตรงตามสายงาน

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการพัฒนา ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก คำถามทั้งหมด 15 ข้อ ครูมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปสอนในวิชาอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียง 3 ลำดับแรก คือ ต้องการเข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเรียนการสอนและผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย และลำดับ 3 คือ ครูมีความต้องการเข้ารับการสัมมนาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะและกระบวนการที่เต็มรูปแบบ

3. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการศึกษา ครูมีความต้องการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ครูมีความ

ต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ระดับ ดังนี้ ครูมีความต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัดมากที่สุด ครูมีความต้องการศึกษาต่อเมื่อมีความพร้อมด้านการเงินและด้านภาระงาน อีกทั้งครูมีความต้องการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามที่โรงเรียนเป็นผู้กำหนดหลักสูตร และครูต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาที่โรงเรียนกำลังขาดแคลน ส่วนที่เหลือ 11 ข้อ อยู่ระดับปานกลางทั้งหมด

ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา และการฝึกอบรมอยู่ระดับปานกลาง และปัญหาด้านการศึกษาอยู่ระดับน้อย สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา ครูมีปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ และปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุดคือ ครูไม่ลาศึกษาต่อเนื่องจากไม่ได้รับเงินสนับสนุนจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ และข้อที่ครูมีปัญหาน้อยที่สุด คือ ครูไม่ลาศึกษาต่อเพราะผู้บริหารแนะนำสาขาที่ไม่อยู่ในความสนใจ

2. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการพัฒนา ครูมีปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากคำถามทั้งหมด 5 ข้อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ สำหรับข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุดคือ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านต่าง ๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

3. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการฝึกอบรม ครูมีปัญหาความต้องการด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ครูมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่ครูมีปัญหามากที่สุดคือ หนึ่งปีการศึกษามีการจัดฝึกอบรมในจำนวนที่น้อยเกินไป และข้อที่ครูมีปัญหาด้านการฝึกอบรมน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ตรงกับความต้องการ และหลังจากฝึกอบรมครูสามารถนำไปปรับใช้กับภาระงานได้ไม่มากเท่าที่ควร

อภิปรายผล

จากการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาศักยภาพ โดยมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนา 3 ด้าน คือด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการ

ศึกษาแห่งชาติพุทธศักราชแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ที่กำหนดว่า ครูต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้าน ตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 3) และความต้องการดังกล่าวข้างต้น ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชยที่ว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg 1968 : 57) กล่าวไว้ว่า วิธีการจัดกิจกรรมจูงใจทำได้หลายวิธี ได้แก่ การเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างอายุ 30 – 49 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 5 – 20 ปี ทำให้ครูสะสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานนานหลายปี จึงมุ่งความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มเติม สำหรับด้านการศึกษาครูมีความต้องการที่จะพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีความสอดคล้องกับเอกสารการสอนวิชาบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2540 : 17) โดยได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่า การจัดกิจกรรมให้ครูได้รับการพัฒนา ได้แก่ การแสวงหาความรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ ๆ เช่น การสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่ด้วยคอมพิวเตอร์ ซีดีรอม วีดีโอ หรือเทปบันทึกเสียง เป็นต้น และการอภิปรายผลความต้องการและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม มีดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการศึกษา

ครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาระดับปานกลาง เนื่องจากครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จึงเน้นความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาไปในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัดมากที่สุด เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ที่จะนำกลับไปสู่การพัฒนาในโรงเรียนของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ที่ว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาในอันดับรองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ เมื่อมีความพร้อมด้านการเงินและด้านภาระการงาน เพื่อให้การศึกษาต่อ

ดำเนินไปด้วยความสมบูรณ์ทั้งทางด้านการเงินที่ต้องมีไว้สำหรับสนับสนุนในการศึกษาต่อเป็นสำคัญ และทางด้านภาระการงานที่สามารถไปศึกษาต่อได้ โดยไม่มีผลกระทบมากนักต่อครูที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในโรงเรียนจนเกิดความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 133) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการศึกษาต่อว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใด นาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิสูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญอาจารย์ในโรงเรียนได้ทางหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาสนับสนุนในเรื่องนี้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียหายที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาในลำดับ 3 คือ ความต้องการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นโดยทางโรงเรียนเป็นผู้กำหนด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของครูในโรงเรียนให้ตรงกับความต้องการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มากที่สุดเมื่อสำเร็จการศึกษา ครูสามารถนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 ที่ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ก่อนที่จะดำเนินการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนนั้น ทางโรงเรียนจะต้องกำหนดหลักสูตรให้ครูเป็นผู้เข้ารับการศึกษาให้ตรง และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มากที่สุด เพื่อที่ครูจะได้นำความรู้กลับมาพัฒนาการจัดเนื้อหาสาระ และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. **ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการพัฒนา**

ครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาระดับมาก โดยเน้นการพัฒนาสูงสุดไปที่การเข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูมีความสนใจต้องการเตรียมข้อมูลให้พร้อมเพื่อจัดทำหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่เน้น "ผู้เรียนสำคัญที่สุด" ต้องมีการร่วมกันวางแผนการกำหนดหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เรียนรู้อย่างมีความสุข

โดยผ่านกระบวนการที่เป็นไปตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ และสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาในอันดับรองลงมา คือ การผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเรียนการสอน ซึ่งสมัยนี้เป็นยุคสมัยที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอนอย่างให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุด โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 64 ที่ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น และความสอดคล้องกับมาตรา 65 ที่ว่า ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาในลำดับต่อมาคือ การเข้ารับการสัมมนาด้านการจัดการเรียนการสอน ต้องการใช้ทักษะและกระบวนการที่เต็มรูปแบบ เนื่องจากครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย เป็นผู้ที่สนใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่สั่งสอนอบรมดูแลผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 30 ที่ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

3. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการฝึกอบรม

ครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมระดับมาก เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จึงมุ่งเน้นความต้องการพัฒนาศักยภาพไปที่การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมุ่งสร้างทักษะให้เพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และด้านวิชาชีพที่เน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน โดยได้แสดงให้เห็นถึงครูต้องการเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับการเป็นต้นแบบ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างชุมชนให้มีมาตราฐานในการดำรงชีวิต สร้างจิตสำนึกและสร้างโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกัน อันจะเป็นการนำไปสู่การดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ครูยังให้ความสนใจอยากเข้ารับการฝึกอบรมด้านการเขียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้ นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและศึกษาได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริงตามธรรมชาติ และเกิดการบูรณาการพร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย การระดมทรัพยากรมุ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ อำนวย แสงสว่าง (2540 : 250 – 251) กล่าวไว้ว่า การตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของครูจะพบว่า ครูที่ดีทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น การฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปีจะก่อให้เกิดการท้าทายในงานวิชาชีพ และต่อการพัฒนาตัวครูโดยตรงย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานกับทั้งจะมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพได้ดีมากขึ้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมเป็นการช่วยพัฒนาทักษะของครูให้ทันสมัย ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาย่อมส่งผลทำให้หน้าที่ของโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมครูให้มีความรู้ และทักษะที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้มีความสามารถปรับตัวให้รับกับความก้าวหน้าและการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

วน
371.104
ส494ค
2545
น.2

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00197601

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมในลำดับรองลงมา คือ เข้ารับการฝึกอบรมแนวทางการประเมินความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการสื่อสารในสาระการเรียนรู้ที่สอนโดยมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักการประเมินตามสภาพจริง สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างแท้จริงตรงตามเป้าหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วิธีการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : ข – 21) กล่าวไว้ว่า ควรจัดให้มีการประเมินผลการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นไป

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมในลำดับต่อมา คือ เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะที่ตรงตามสายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเข้าใจวิธีการในการเรียนการสอนจนทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิชาการและทักษะตรงตามสายงาน

4. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา

ครูโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย สำหรับปัญหาที่ครูไม่สามารถลาศึกษาต่อได้เนื่องจากไม่ได้รับเงินสนับสนุนจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อ แต่ยังขาดทุนทรัพย์ส่วนตัว จึงต้องการให้โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ หันมาให้ความสนใจช่วยเหลือ โดยการให้ความสนับสนุนในด้านทุนการศึกษา

5. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา

ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญที่ปัญหาของโรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง และต้องจัดลำดับความจำเป็นในเรื่องที่เร่งด่วนเพื่อนำงบประมาณไปพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ ก่อนเป็นลำดับแรก

6. ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม

ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง มุ่งเน้นที่ในหนึ่งปีการศึกษา มีการจัดฝึกอบรมในจำนวนที่น้อยเกินไป ทำให้ครูมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลาย ๆ เรื่องที่เห็นว่าสำคัญ และต้องการได้รับความรู้จากการฝึกอบรม เพื่อสามารถนำกลับไปพัฒนาในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ตอนที่ 3 ส่วนของข้อเสนอแนะไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบในส่วนนี้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 การพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด

1.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา ควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวิชาชีพที่เน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน และด้านการเขียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ นิยมศิลป์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนชม, 2526.

กิติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.

โกศล สายแก้วลาด. **การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **การประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 6**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ : ด้านศักยภาพของคนไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2544.

จำลอง เจริญเกษ. **กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

ชัด บุญมา. "การพัฒนาบุคลากร," **วารสารเทคโนโลยี**. 2 (ตุลาคม – พฤศจิกายน 2536) : ม.ป.ป.

ชูชัย สมิทธิไกร. **การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามทางจิตใจ**. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2538.

ชานันท์ ถ่ำคู่. **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเลิศหล้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.

ณัฐนิภาพ คุปรัตน์. "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม," **เอกสารประกอบคำบรรยายรายวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ดนัย เทียนพุฒ. **กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

น้อย ศิริโชติ. **เทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

เนืองนิจ จ่าแก้ว. **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

บุปผา กฤษณามระ. "การวางแผนทรัพยากรมนุษย์," **เอกสารประกอบคำบรรยาย.** กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพจำกัด, 2526.

พงศ์พันธุ์ พันธุ์สวัสดิ์. **การพัฒนาบุคลากรตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

_____. **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิฆเนศ, 2526.

พรศรี ฉิมแก้ว. **การพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2545.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2525.

มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย. **เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่ม 2.** มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2540.

มะลิ คงสกุล. **การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

รัชวิทย์ ชาญศรี. **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

วัชรินทร์ จำปี. "คลื่นลูกใหม่ในการฝึกอบรม," **วารสารการศึกษานอกโรงเรียน.** (2529) : ม.ป.ป.

วนิดา กลิ่นคำหอม.**การศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน: กรณีศึกษาโรงเรียนในเครืออุร์สุลิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2546.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. **จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม : การบริหารทรัยพากรมนุษย์ และการเพิ่มผลผลิต**. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย, 2538.

วิบูลย์ ฉายพันธ์. **สภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, 2542.

ศุภชัย ศรีหล้า. **ประสิทธิภาพขององค์กรต่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

ศรีอรุณ เรศานนท์. **การจัดการงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.

สมชาติ กิจยรรยง. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2537.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาณ และกรรณิการ์ บารมี. **ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระการพัฒนาวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.

สุนันทา เลาหนันทน์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่** 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2546.

เสนาะ ติเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

_____. **การบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

อาภาเพ็ญ ไทยทอง. **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

อำนวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2540.

Cheema, G.S. & Rondinalli, A.D. **Implementing Decentralization Programs in Asia : Local Capacity for Rural Development**. Nagoya, Japan United Nations Center for Regional Development, 1983.

Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation of Selected Method of In - Service Education," **Dissertation Abstracts International**. 31, 6 (December 1970) : 2767 - A.

Naddler, L. and Wiggs, G.D. **Managing Human Resources Deleopment**. San Francisco. California : Jossey - Bass, 1989.

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

Steig, Lester R. and Kemp E. Frederick. **School Personal and In-Service Tranining Practices**. New York : Parker Publishing, 1969.

Stoops, Emery R. and Rafferty Jr. **Practices and Trades in school Administration**. 4th ed. New York : John Wiley and Sons, 1977.

Woodcock, M. **What is Team Work**. Hecturectics1 - 9 in Team Development Manual. Reprinted by Government Publishing Company Limited, England, 1983.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประวุฒิ	แย้มยลงาม	หัวหน้าสาขาวิชาการวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. อาจารย์ฐิติวุฒิ	ชัยสวัสดิ์อารี	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. นางประณมรัตน์	สุคนธปฏิภาค	นักวิชาการศึกษา 8 ชำนาญการ เลขานุการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. อาจารย์กาญจนา	ขัดเงางาม	อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้างานประกันคุณภาพและประเมินผล วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
5. อาจารย์ภาณุเดช	ขัดเงางาม	อาจารย์ 2 ระดับ 7 ผู้ช่วยหัวหน้างานประกันคุณภาพและประเมินผล วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประวุฒิ แย้มยลงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สราวุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ฐิติวุฒิ ชัยสวัสดิ์อารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สราวุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางประณมรัตน์ สุคนธปฏิภาค (นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์กาญจนา ขัดเงางาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตดิยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สราวุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ภาณุเดช ขัดเงางาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

12 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะต๋อย

ด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์โดยได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดดอนไชยศรี อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาที่ทำการวิจัยจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือกับหน่วยงานของท่าน ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

ที่ ศธ บส.0564.11/ พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย

ด้วย นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์โดยได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดดอนไชยศรี อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการ
2. ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี กรรมการ

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาที่ทำการวิจัยจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือกับหน่วยงานของท่าน ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนา ศักยภาพครู ประกอบด้วย คำถามความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครู

การตอบแบบสอบถามกรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลคำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าจะนำเสนอเป็นภาพรวมต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ลงชื่อ .....

(นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ประกอบด้วย คำถามความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครู

การตอบแบบสอบถามกรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลคำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าจะนำเสนอเป็นภาพรวมต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ลงชื่อ .....

(นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ

☐ 20 – 29 ปี ☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4.สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา

☐ สาขาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี

☐ 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย ประกอบด้วยคำถามความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาการพัฒนา และการฝึกอบรม

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำถามความต้องการพัฒนาศักยภาพครู และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเป็นจริง ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด

2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการศึกษา

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ศึกษาต่อตามสาขาเดิม โดยการลาศึกษาต่อ					
2.	ศึกษาต่อหลักสูตรภาคพิเศษ โดยไม่ลาศึกษาต่อ					
3.	ศึกษาหลักสูตรระยะสั้น โดยทางโรงเรียนเป็นผู้กำหนด					
4.	ศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ตามความถนัดของตนเอง					
5.	ศึกษาต่อต่างประเทศ โดยขอรับทุนจากองค์กรอื่น ๆ					
6.	ศึกษาต่อต่างประเทศ โดยเปลี่ยนจากสาขาเดิม					
7.	ศึกษาต่อ โดยขอรับทุนจากโรงเรียนต้นสังกัด					
8.	ศึกษาต่อ สาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนต้นสังกัด					
9.	ศึกษาต่อ สาขาที่โรงเรียนกำลังขาดแคลน					
10.	ศึกษาต่อ สาขาวิชาที่สนใจเท่านั้น					
11.	กำลังอยู่ในระหว่างวางแผนการศึกษาต่อ					
12.	ศึกษาต่อ สาขาที่คาดว่าจะขาดแคลนในอนาคต					
13.	ศึกษาต่อ สาขาวิชาที่นักเรียนส่วนใหญ่สนใจ					
14.	ศึกษาต่อ ตามที่ผู้บริหารแนะนำ					
15.	ศึกษาต่อ เมื่อพร้อมด้านการเงินและภาระงาน					

2.2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการพัฒนา

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เข้าร่วมการวางแผนการทำหลักสูตร					
2.	นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเรียนการสอน					
3.	ผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย					
4.	สร้างงานวิจัยในชั้นเรียน					
5.	ปฏิบัติงานด้านอื่นเพิ่ม เช่น งานห้องสมุด งานธุรการ					
6.	ดูงานด้านการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ					
7.	รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น					
8.	รับฟังบรรยายแนวทางจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์					
9.	เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการวิเคราะห์วิจารณ์เป็นระบบ					
10.	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกัน					
11.	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการเต็มรูปแบบ					
12.	เข้าสัมมนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการกลุ่มเป็นหลัก					
13.	รับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14.	ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปสอนในวิชาอื่น ๆ					
15.	เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนในระดับประเทศ					

2.3 ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการฝึกอบรม

ข้อที่	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะกระบวนการจัดทำอย่างเป็นระบบ					
2.	ฝึกอบรมกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนออกแบบอย่างเป็นระบบ					
3.	ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างครู					
4.	ฝึกอบรมหลักสูตรที่ผู้บริหารแนะนำ					
5.	ฝึกอบรมด้านความรู้ทางวิชาการทักษะที่ตรงตามสายงาน					
6.	ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
7.	ฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ					
8.	ฝึกอบรมวิธีการวัดผลประเมินผลตามสภาพเป็นจริง					
9.	ฝึกอบรมการเขียนแผนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10.	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนทำแผนการสอน					
11.	ฝึกอบรมวิชาชีพที่เน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน					
12.	ฝึกอบรมวิธีการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพ					
13.	ฝึกอบรมวิธีประเมินคุณลักษณะในสาระการเรียนรู้					
14.	ฝึกอบรมแนวทางประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการสื่อสารในสาระการเรียนรู้					
15.	ฝึกอบรมด้านการเขียนหลักสูตรสาระการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพครู

ระดับปัญหา 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษา	1	2	3	4	5
1. ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสถาบันที่ต้องการเข้าศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
2. ไม่ลาศึกษาต่อ เนื่องจากไม่มีครูเพียงพอในโรงเรียน	☐	☐	☐	☐	☐
3. ไม่ลาศึกษาต่อ เนื่องจากไม่ได้รับเงินสนับสนุนจาก	☐	☐	☐	☐	☐
โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
4. ไม่ลาศึกษาต่อ เพราะไม่มีสาขาวิชาที่สนใจ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ไม่ลาศึกษาต่อ เพราะผู้บริหารแนะนำสาขาที่ไม่สนใจ	☐	☐	☐	☐	☐
ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนา					
1. ได้รับการพัฒนาในเรื่องไม่ตรงกับเรื่องที่สนใจ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านต่าง ๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็น	☐	☐	☐	☐	☐
3. ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ได้รับการศึกษามาน้อยเกินไปทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก	☐	☐	☐	☐	☐
5. โรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
ปัญหาความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการฝึกอบรม					
1. ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ตรงกับความต้องการ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ในหนึ่งปีการศึกษา มีการจัดการอบรมในจำนวนที่น้อยเกินไป	☐	☐	☐	☐	☐
3. หลังจากฝึกอบรมสามารถปรับใช้กับภาระหน้าที่ได้ไม่มากเท่าที่ควร	☐	☐	☐	☐	☐
4. หัวข้อการฝึกอบรมไม่ได้มาจากการคัดเลือกของส่วนรวม	☐	☐	☐	☐	☐
5. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวจิตติยา เพชราพันธ์

ภูมิลำเนา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สถานที่อยู่ปัจจุบัน หมู่บ้านมโนรมย์ ถนนเลียบคลองสอง
แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2545 - 2546 เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน หัวหน้าหน่วยบริการโครงการบัณฑิตศึกษา
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 โรงเรียนสตรีวัฒโนทัยพายัพ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2528 โรงเรียนศรีธนาพาณิชยการ
จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2541 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร