



ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

นริศ มหาพรหมวัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ.2550

**Needs of Private School Teachers Development in Samutprakarn Educational
Service Area Office 1**

Naris Mahaphromwan

เลขทะเบียน.....	0199229
วันลงทะเบียน.....	26 เม.ย. 2551
เลขเรียกหนังสือ.....	371.1
	ว 2512
	[1550]
	23

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2007



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

เสนอโดย นริศ มหาพรหมวัน

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.กล้า ทองขาว)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ. ดร.สมศักดิ์ คำริชชอบ)

วันที่ ..14.. เดือน ..กุมภาพันธ์.. พ.ศ. 2550

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ประธานกรรมการสอบ คร.สมานจิต ภิมย์รัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ อาจารย์โชติ แยมแสง ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว และ ดร. พิมพ์ใจ ภีบาลสุข ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ที่กล่าวข้างต้นเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบ เครื่องมือด้วยความเอาใจใส่ และให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ที่ทำให้ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง เพื่อให้ถูกต้องซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นายชาญวิทย์ จรตระการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ดร.ธนิษฐา ณ สุนทร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น นางสาวนงลักษณ์ เรือนทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมุทรพิทยาคม และนายชัชฉินทร์ โยธาทิพย์ ครูใหญ่โรงเรียนปัวฮั่ว และขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ให้กำลังใจและผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จและเหนือสิ่งใดคือ บุญคุณ ของนางสาววรรณพร มหาพรหมวันที่ได้มอบทุนการศึกษาให้ตลอดระยะเวลาการศึกษาจนจบ หลักสูตรและขออุทิศที่บังเกิดจากประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอันสงฆ์ผลบุญ น้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และคุณตาคุณยาย รวมทั้งพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

นริศ มหาพรหมวัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๑
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๑
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐาน.....	4
1.4 กรอบแนวคิด.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร.....	10
2.2 ความต้องการการพัฒนาครู และการพัฒนาตนเอง.....	15
2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน.....	43
2.4 การศึกษาเอกชนในประเทศไทย และพัฒนาการของโรงเรียนเอกชน.....	66
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	75
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 สรุปผล.....	110
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก กลุ่มประชากร.....	144
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น.....	149
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญ.....	152
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	160
ประวัติผู้เขียน.....	170

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน.....	76
3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.3 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถาม ที่ส่งไปและได้รับกลับคืน.....	80
4.1 จำนวนร้อยละภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน.....	85
4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 1.....	86
4.4 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 2.....	87
4.5 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 3.....	88
4.6 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 4.....	89
4.7 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 5.....	90
4.8 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 6.....	91
4.9 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 7.....	92
4.10 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 8.....	93
4.11 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 9.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 10.....	95
4.13 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 11.....	96
4.14 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อด้านที่ 12.....	97
4.15 การเปรียบเทียบระดับอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	98
4.16 การเปรียบเทียบระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	100
4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	102
4.18 การเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	105
4.19 ตารางข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร.....	107

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
ชื่อผู้เขียน	นริศ มหาพรหมวัน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. สมานจิต ภิรมย์รัตน์
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2. เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของโรงเรียน 3. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ประชากร คือครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอน 340 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครูมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมและในรายด้านในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน และการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของครู ตามระดับอายุโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันและในรายด้านมีด้านที่ 2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ตาม

ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในรายด้านมีด้านที่ 8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างอื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าปัญหาส่วนใหญ่มีงบประมาณ ไม่เพียงพอ และขาดผู้ชำนาญการมาให้ความรู้ ส่วนข้อเสนอแนะ อยากให้หน่วยงานของรัฐมาดูแลอย่างใกล้ชิด และอยากให้จัดสรรงบประมาณมาสนับสนุน

Thesis title	Needs of private school teachers development in Samutprakarn educational service area office 1
Author	Naris mahaphromwan
Thesis Advisor	Dr. Samanjit piromrean
Department	Education Management
Academic Year	2007

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the needs of teachers' development in private schools in Samutprakarn Educational Service Area 1, 2) to compare the needs of teachers' development in private schools in Samutprakarn Educational Service Area 1 classified by age, educational level, work experiences and school size, and 3) to investigate the problems and recommendations for teachers' development in private schools in Samutprakarn Educational Service Area 1 within the framework of educational professional standards set forth by The Teachers' Council of Thailand which include 12 work standards. The population of this study consists of the teachers with teaching responsibilities in the private schools in Samutprakarn Educational Service Area 1 and the school administrators. The sample for this study includes 340 teachers and 10 school administrators. The research instruments comprise checklists and rating scales, as well as interviews of the school administrators. Data analysis was performed by calculating frequencies, percentages, means, standard deviations, and testing hypotheses using analysis of variance (ANOVA).

The results of the study indicate the needs for teachers' development in private schools in Samutprakarn Educational Service Area 1 as follows. The teachers said that they needed a high level of overall development and also specific development in terms of conducting academic activities, decision making to conduct academic activities, developing the learners, developing lesson plans, creating learning and instructional media, undertaking learning and teaching activities, reporting the results of learners' quality development, being a role model for the learners, collaborating with other colleagues in the school, coordinating with other people in the community, searching for and use knowledge and information, and creating opportunities for

learners. There is no difference between age groups of teachers in terms of the needs for teachers' overall development and specific areas of development. Based on different educational levels, there is a difference between groups of different educational levels in the needs for overall development and the 2nd area of development, which is the need for decision making to conduct academic activities. There is no difference between groups in other specific areas of development. According to different groups of teachers with different work experiences, there is no difference of the needs for teachers' overall development and specific areas of development. Next, by comparing groups of teachers according to the school size, the results of the study indicate that there is a difference between groups in the needs for teachers' overall development and the 8th area of development, which is being a role model for the learners, and the 9th area of development, which is collaborating with other colleagues in the school. There is no difference between the groups divided by school size in other areas. Finally, the interviews of the school administrators indicate that most of the problems derived from budget constraint and a lack of experts who could provide new knowledge. Those schools administrators also recommended that the state organizations should take care of the teachers' development attentively and allocate budget to support the teachers' development.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง การสร้างองค์ความรู้อื่นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

การที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งคือ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาของชาติ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน สำหรับตัวครู อาจารย์นั้น จะต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งนำผลที่ตนเองพัฒนาไปใช้ในการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอนได้ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานับว่ามีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาครู อาจารย์เป็นกระบวนการสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพครูให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารของสถานศึกษาต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนา และนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม สังคมของมนุษย์เป็นสังคมองค์กร คนเราคั้งแต่เกิดมาจนตายชีวิตจะผูกพันอยู่กับองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงเป็นรูปแบบของสถาบัน และสถาบันหรือองค์กรจะต้องมีกิจกรรมเป็นกระบวนการของการทำงานที่ถูกจัดให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นองค์กร หมายถึง กลุ่มคนมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึง

เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารองค์กรใดๆ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วจะต้องมีปัจจัย 4 อย่างที่จะต้องบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) แต่คนหรือบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะต้องจัดการบริหารเพราะว่าบุคคลดังกล่าวจะต้องไปบริหารปัจจัยที่เหลืออีก 3 อย่าง (สมาน รังสิโยกฤษณ์, 2541: 1) ฉะนั้นองค์กรใดมีบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะในการทำงานก็ย่อมทำให้องค์กรนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวโน้มในศตวรรษที่ 21 คือปัจจัยความเจริญมั่งคั่งของประเทศไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติอีกต่อไป แต่จะขึ้นอยู่กับการแข่งขันทางด้านความรู้ ภูมิปัญญาและวิชาการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548 : 148) ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดศักยภาพและความสำเร็จของประเทศนั้น เพราะปัญหาของคนในประเทศที่เมื่อก่อนไม่มีวัดดูดิบแต่ก็สามารถนำเข้าจากประเทศอื่นมาผลิตแปรรูป จากนั้นก็ส่งกลับไปที่ประเทศที่เป็นต้นตอของวัตถุดิบที่นำเข้ามานั่นเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาของประเทศไทยต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้ประเทศไทยมีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมทั้งมีความเป็นคนที่สมดุลทั้งทางด้านสติปัญญา ด้านจิตใจและด้านสังคมอย่างครบถ้วนตามแบบวิถีชีวิตแบบไทย เพื่อเตรียมบุคลากรในทุกระดับการศึกษาให้มีความพร้อมทัดเทียมประเทศอื่นๆ

ในโลกแห่งการแข่งขัน โลกที่เชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน โลกที่ความรู้คืออำนาจ การพัฒนาตนเองโดยการมีความรู้ให้เท่าทันการก้าวไปของโลกสำคัญมาก บุคลากรจะมีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่ก้าวทันโลก จึงจำเป็นต้องให้คนเข้าไปสัมผัสถึงแก่นแท้ในความหมายของการศึกษาคือ ตลอดชีวิตคือการเรียนรู้ โดยเรียนรู้ในสิ่งที่ตนถนัดและมีความสนใจเป็นพื้นฐาน อยู่แล้วตลอดชีวิต ไม่ใช่เรียนเพื่อพอเป็นพิธีให้จบพอดำเนินแต่ต้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาคปฏิบัติอย่างป็นรูปธรรมแท้จริง ทุกสถานทีคือห้องเรียน การเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้นจะไม่ช่วยให้เกิดการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพราะหลายเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงไม่มีบันทึกไว้ในบทเรียน แต่ต้องมีการเรียนรู้นอกห้องเรียนด้วยซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่นการอ่านหนังสือพิมพ์ การอ่านวารสาร การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ การถาม การพูดคุยกับผู้รู้ การเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจและถนัดจะทำให้การพัฒนาไปได้ไกล การศึกษาตามความถนัดตามพรสวรรค์ที่ตนเองมีอยู่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการในสาขานั้นๆ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีความเร็วมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ การศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างเอาจริงเอาจัง โดยปลูกฝังให้คนได้เรียนรู้อยู่ตลอดชีวิตเสมอ และทำทนายตนเองด้วยการแข่งขันเอาดีทางความคิดอ่านและยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ โดยเปิดใจกว้างรับวิทยาการใหม่ ไม่ยึดติดกับ

ค่านิยมและความเคยชินจนกลายเป็นการปิดกั้นวิทยาการใหม่ แต่รู้จักใช้ปัญญาวิเคราะห์แยกแยะ และสังเคราะห์ประโยชน์มาใช้ได้เสมอ

ผู้เป็นครู อาจารย์ นักบริหารการศึกษา ต้องรู้จักพัฒนาตนเองก่อน ต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ ทักษะคติในการทำงานใหม่ ผูกตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง กล้าและยินดีที่จะน้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการถ่ายทอดความรู้ ในการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาได้เกิดความเข้าใจ และได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีอารมณ์ร่วม มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้นั้น และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (ปราชญา กล้าผจญ, 2546 : 194)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นในระบบบริหารและเป็นผลตรงต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงใจ ความรับผิดชอบ และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (นารินุช สมวาสนาพานิช, 2544 : 12) ดังนั้นการพัฒนาบุคคลจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะนำมาสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดหาความรู้การศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ซึ่งจะเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของชาติ จะต้องขึ้นอยู่กับผู้ที่มีหน้าที่อบรม สั่งสอน คือ ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพการเพิ่มประสิทธิภาพให้ครูมีความรู้มีทักษะในการทำงานจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โดยตรงเพื่อที่จะได้ผลผลิตคือตัวนักเรียนที่มีคุณภาพและจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

โรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาเรื่อยมาภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของหน่วยงานรัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนบางแห่งเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ขณะเดียวกันบางแห่งการจัดการเรียนการสอนยังอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ครูไม่เข้าใจหลักสูตร โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารไม่ใช่นำทางวิชาการ ครูขาดขวัญกำลังใจ เป็นต้น ดังนั้นบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนจึงถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและปลูกฝังความดีให้แก่เด็กทุกคนในทุกๆ ด้าน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ชีวิต ด้วยการจัดประสบการณ์เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสม การพัฒนาครูด้วยวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งทฤษฎีและประสบการณ์จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตั้งอยู่ในเขตที่มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น อันมีสาเหตุมาจากชุมชนดั้งเดิมที่มีมานานแล้วประกอบกับมีเขตอุตสาหกรรมใหม่หลายแห่ง ซึ่งเป็นแหล่งรวมของแรงงานต่างถิ่นที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาเพื่อการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษาในโรงเรียนของภาครัฐจึงไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปกครองนิยมนำบุตรหลานเข้าไปศึกษาในโรงเรียนเอกชนซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนในโรงเรียนเหล่านั้นจึงต้องมีบทบาทอันสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่ผู้เรียนซึ่งมีความหลากหลายดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงความต้องการการพัฒนาครูของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับให้โรงเรียนเอกชนนำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาตามความมุ่งหมายแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนั้นเป็นผู้ที่ เก่ง ดี และมีสุขต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.2.1 ศึกษาความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
- 1.2.2 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของโรงเรียน
- 1.2.3 ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

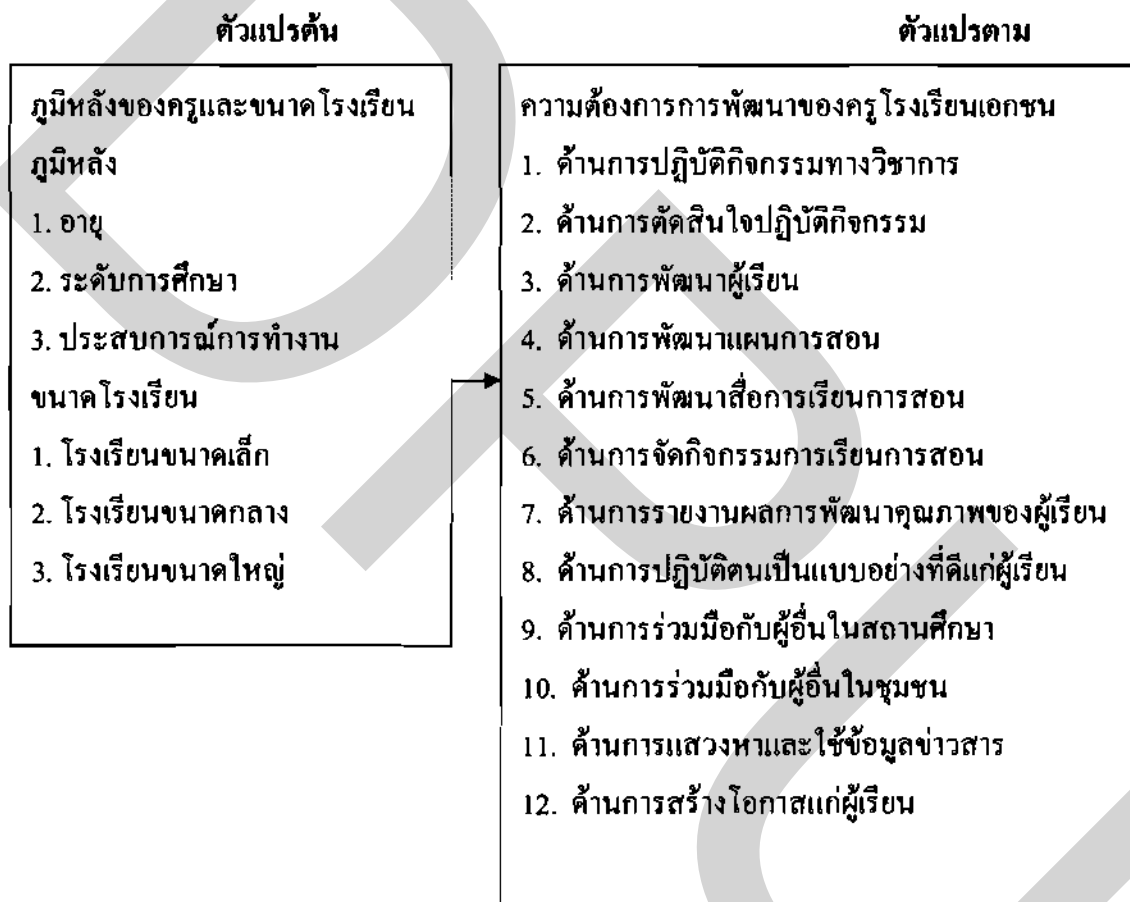
1.3 สมมุติฐาน

- 1.3.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี อายุ ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน
- 1.3.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน
- 1.3.3 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

1.3.4 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยจะเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้



1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐานเท่านั้น

1.5.2 ด้านประชากร ศึกษาเฉพาะความต้องการการพัฒนาของครูผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1.6.2 ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารนำแนวทางไปใช้พิจารณา ในการกำหนดแนวทางการวางแผนนโยบาย และดำเนินการพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.3 ผลการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา 12 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ หมายถึง การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา กิจกรรมทางวิชาการ การดำเนินงานวิชาชีพครูและการมีผลงานทางวิชาการ

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม หมายถึง การแนะนำให้คำปรึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน การนำจิตวิทยามาใช้ประกอบการสอน การประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความต้องการการพัฒนาผู้เรียน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความเหมาะสม

ด้านการพัฒนาแผนการสอน หมายถึง การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา การใช้สื่อที่หาได้ในท้องถิ่น การจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การทำหน้าที่ฐานะผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้ชี้แนะ การกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้เพื่อสรุปได้เองตามคำแนะนำ

ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หมายถึง การมีความรู้การสร้างเครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลรวมทั้งการจัดกระบวนการวัดและนำผลมาพัฒนาในการวัดและประเมินผลในครั้งต่อไป

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ จนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา หมายถึง การร่วมกันวางแผน การแบ่งงานและ
สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน หมายถึง การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ในการ
ร่วมมือกันพัฒนากิจกรรมของชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น

ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ใน
การศึกษาหาความรู้ การติดตามข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่ ๆ
มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน หมายถึง การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
การนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนมาพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารงานโรงเรียน
เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ครูผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน
การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ ตั้งแต่ 7 คน ถึง 121 คน
2. โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ 122 คน ถึง 300 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ภูมิหลังของครู หมายถึง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1

อายุ หมายถึง กลุ่มอายุของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มี 3 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 31 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มี 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มี 6 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 6 ปี
2. 6 – 10 ปี
3. 11 – 15 ปี
4. 16 – 20 ปี
5. 21 – 25 ปี
6. มากกว่า 25 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอเป็นเรื่องตามลำดับดังนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ความหมาย หลักการ และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความต้องการการพัฒนาครู และการพัฒนาตนเอง

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน คือ

2.3.1 ด้านปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการ

2.3.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรม

2.3.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

2.3.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอน

2.3.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

2.3.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.3.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.3.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

2.3.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

2.3.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน

2.3.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร

2.3.12 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

2.4 การศึกษาเอกชนในประเทศไทย และพัฒนาการของโรงเรียนเอกชน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ความหมาย หลักการ และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

มีทฤษฎีหลักๆอยู่ 2 ทฤษฎีคือ

✓ 2.1.1.1 ทฤษฎีการจูงใจของ อับราฮัม เอ็ช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) (Maslow's General Theory of Human Motivation) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs - Hierarchy) นั้นนับว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542 : 91) ทฤษฎีของมาสโลว์ จะตั้งอยู่บนข้อสมมุติฐานดังนี้คือ

✓ 1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่สิ้นสุด

✓ 2) ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียบเรียงลำดับ ตามความสำคัญได้จากความต้องการจากระดับต่ำสุด ไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นไปตามระดับความสำคัญ คือ

- (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
- (2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย
- (3) ความต้องการทางด้านสังคม
- (4) ความต้องการด้านที่มีฐานะเด่นหรือมีเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับนับถือ

ยอมรับนับถือ

(5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จหรือความสมหวังสูงสุดในชีวิตตามปรารถนา

3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ พฤติกรรมของคนต่อไปอีก คนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

✓ 4) ความต้องการของคนจะซับซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่ง อาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นมาแทน

2.1.1.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - Factors Theory) ของเฟรดเคอริก เฮอเบอร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542 : 100) พบว่าปัจจัยในการจูงใจในการทำงานหรือทำให้เกิดความพอใจได้แก่ ความสำเร็จ ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจคือ นโยบายและการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคง

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2524 : 80) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร

เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน

สุปราณี ศรีฉัตรากินุข (2524:1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

วิธภา ลิ้มสกุล (2537 : 31) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ อุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้การศึกษาอบรมตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ แก่บุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 166) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากครูอาจารย์คือบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาหรือในสถาบันการศึกษาจึงสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของการเป็นครูที่ดีด้วย

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

กิติมา ปริศิฉิลก (2529 : 172-173) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่องาน อันจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 131) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการฝึกฝน และการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำอธิบายประกอบว่า การฝึกฝนเน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาเพิ่งถึงความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

เกตินี หงส์นันท์ (2531 : 78) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกรรมวิธีต่างๆที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งที่จะพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ถูกต้อง

จากความคิดเห็นของบุคคลต่างๆดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่มุ่งให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้น มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

✓ 2.1.3 หลักการของการพัฒนาบุคลากร

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2531 : 633) ได้เสนอหลักการของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีการศึกษาหาความจำเป็นและความต้องการในการเรียนรู้ของบุคคลก่อน
2. ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องวิธีการเรียนรู้ (Learning style) และอัตราการเรียนรู้ (Learning rates)
3. วิธีการเรียนรู้ควรเน้นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และการสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องได้ผลรวดเร็ว
4. ควรมีการหารือร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนล่วงหน้า
5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรวางอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความต้องการ และการชี้บอกสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

สำหรับ เสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 72) กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรว่ามีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องคอยกำกับและเสนอแนะ (Coaching)
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องจัด โครงการฝึกอบรมงานในหน้าที่และยอมรับผิดชอบเป็นโครงการไป
3. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องจัดทำแผนดำเนินงานตามขั้นตอนและ การฝึกทักษะให้แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ
4. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จัดนำพนักงานในองค์กรไปศึกษาดูงาน ตามหน่วยงานที่ได้พัฒนาบุคลากรแล้ว ว่าเขามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไร

พงศธร พัทธ์ภัย (2540 : 54) กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้เช่นเดียวกันว่า

1. ต้องมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ
 2. ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงานต้องกำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนงานจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างค่อเนื่อง

3. ให้บุคลากรเห็นคุณค่า ว่าการพัฒนานั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตัวเองและความเจริญของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรเห็นคุณค่า ของการพัฒนาแล้ว เขาจะเต็มใจรับการพัฒนาและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเป็นอย่างดี

4. มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานและของบุคลากร ไม่ควรมุ่งแต่ประโยชน์ของหน่วยงานแต่เพียงฝ่ายเดียว

5. พัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย และทุกคน

6. ไม่กระทบกระเทือนต่อกิจการของหน่วยงานหรือโรงเรียน

7. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

จากหลักการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่าในหลักการพัฒนานุคลากรนั้น ต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายของโรงเรียน มีแผนงานพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนโดยถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทั่วทุกคน การจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องได้ บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนา จึงจะได้รับความร่วมมืออย่างดี

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ระยะเวลา บุคลากร และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งวิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 20) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก ได้แก่ การประชุมพิเศษ การสอนงาน การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การมอบความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้เข้าประชุมในโอกาสต่าง ๆ การฝึกงานระหว่างการเรียนอบรม การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมมากที่สุด

2.1.4 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ในการพัฒนาบุคลากร จะดำเนินการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านประกอบกัน คือ ด้านความรู้ ด้านความชำนาญและทักษะ และด้านทัศนคติ การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความสำคัญในอันที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการบรรรณั้น ยังไม่มีความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอ ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน

นอกจากนั้นเมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่รวมทั้งตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้เหมาะสมกับงานก่อนและในปัจจุบันนี้หน่วยงานทุกหน่วยงานจะพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปเสมอ โดยการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน (อ้างในสาขาสันต์ จันทร์ตา, 2542 : 16)

2.2 ความต้องการการพัฒนาครู และการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความต้องการ (Needs) และความหมายของความต้องการ การพัฒนาบุคลากรครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการเป็นครู ทั้งนี้เพราะ ตั้งอยู่บนข้อตกลงเบื้องต้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 2) ให้ความเห็นไว้ 4 ประการดังนี้ คือ

1. คุณภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการติดตาม
2. ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในข้อผูกมัดของงานแต่ละอย่าง
3. ความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะของมนุษย์
4. บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ ความชำนาญของบุคคลที่มีความ

เจริญก้าวหน้า

ข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวนี้ บุคคลทุกๆ คนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของความเป็นครูอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพยิ่ง

แพรวพราย รัตนดิลภพานิชย์ (2529 : 24) ให้ความหมายของความต้องการ (Needs) ว่า หมายถึงสภาพที่ครูไม่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนและครูควรจะได้รับพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพิ่มมากขึ้น

คารา ครูต่ง (2536 : 44) ได้ให้ความหมายของความต้องการ (Needs) หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการอยากได้ อยากมี และในที่สุดเกิดการกระทำหรือประพฤติกรรมขึ้นจากความหมายของความต้องการดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพที่มีความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่อยากให้มีกับสภาพที่ปรากฏเป็นจริงในปัจจุบัน สภาพความแตกต่างดังกล่าวเป็นสภาพที่ควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1.1 ประเภทของความต้องการ ประเภทของความต้องการจำแนกตามความคาดหวัง จำแนกเป็น 4 ประเภท (อมรรัตน์ คำแดง, 2539: 45) ได้แก่

1. Normative needs เป็นความต้องการจำเป็นในรูปของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น กำหนดโดยมาตรฐานที่ชัดเจน มาตรฐานเหล่านั้นอาจถูกกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น คณะกรรมการประกันคุณภาพ เป็นต้น

2. Expressed needs เป็นความต้องการจำเป็นในรูปของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แต่สภาพที่ควรจะเป็นกำหนดจากความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการ

3. Comparative needs หรือ Relative needs เป็นความต้องการจำเป็นในรูปของความแตกต่างระหว่างการได้รับบริการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

4. Felt needs หรือ Perceived needs เป็นความต้องการจำเป็นตามการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากการประสบปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย

2.2.1.2 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการ
สுவินต ว่องวานิช (2531: 25) ได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการดังต่อไปนี้

1. พยายามกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. พยายามวัดสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. หาความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2
4. ศึกษาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (ปัญหา) ในข้อ 3
5. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจะทำให้เราทราบข้อมูลในการวางแผนหรือจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูมีหน้าที่ในการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการ ผู้นิเทศและผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคลากรครู ทำให้บุคลากรครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรครูช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การพัฒนาบุคลากรครูช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอนที่ทำงานแห่งใหม่
4. การพัฒนาบุคลากรครูช่วยแบ่งเบาและลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะบุคลากรครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
5. การพัฒนาบุคลากรครู ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือทำให้บุคลากรครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น
6. การพัฒนาบุคลากรครู ช่วยทำให้บุคลากรครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู การพัฒนาครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 หน้าที่ของครูในยุคนิรโทษกรรมการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในลักษณะการปฏิรูปการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 จึงเป็นภารกิจที่มีกฎหมายรองรับ ครู อาจารย์ และบุคลากรการศึกษาต้องถือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาที่สอดคล้องต่อการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างครูและพัฒนาการเรียนการสอน มีดังนี้

หมวด 4 มาตราที่ 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

หมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง

หมวด 7 มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

หมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาแผนการ
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพ

2.2.1.4 การพัฒนาครู ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาครูหรือบุคลากรต่างๆ ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก (2534 : 30) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2543 : 28) กล่าวว่า ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติการเรียนรู้จึงต้องเริ่มที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูเป็นอันดับแรกอันได้แก่

1. ครูมีการพัฒนาให้มีความรู้ในเรื่อง เนื้อหาที่สอน จิตวิทยาการเรียนรู้ เทคนิควิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน
2. ครูมีการพัฒนาให้มีความสามารถและทักษะในเรื่องการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดแผนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการสร้างสื่อการเรียนรู้
3. ครูมีการปรับบทบาทให้เป็นผู้ชี้แนะหรือ เป็นผู้จัดการให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายหรือมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ให้ข้อมูลย้อนกลับ (ติดตามความก้าวหน้าบ้านที่ผลการเรียน เพิ่มสะสมผลงาน) ให้การยอมรับ และรับรู้ความรู้สึกของนักเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดี

เพิ่มวุธ บุษผามาตะนัง (2543 : 32) กล่าวว่า ครูในยุคข้อมูลข่าวสาร ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงน่าจะเป็นคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์

อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา มีความรู้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นคนสนใจใคร่รู้ ศึกษาค้นคว้าวิจัย การฝึกอบรม จัดงานเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Instruction) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) เน้นให้นักเรียนเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าและสร้างความรู้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง และยังคงมีความเพียบพร้อมในคุณธรรม จริยธรรม

จากแนวคิดดังกล่าวจึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง การส่งเสริมหรือการช่วยเหลือครูให้มีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะศักยภาพในการสอน ความรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและของหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.1.5 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

แพรวพราว รัตน์ดิลลภาณิษฐ์ (2529 : 40) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการ ประสพการณ์ เทคนิคใหม่ๆ และทักษะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธรปัญญา และการพัฒนาทุกด้านแก่ครู อันส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นเคยกับแหล่งความรู้ และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่ครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของครู
4. เพื่อให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็น ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวกับการสอนและปัญหาอื่นๆ ภายในสถาบันที่ครูทำงานอยู่

2.2.1.6 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครู

สุรศักดิ์ เพียสูระ (2540 : 40) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาครูให้เกิดประโยชน์มากที่สุดนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง ที่ส่งผลต่อการจัดการพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จ คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่

1. บุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือ

สนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและ

พฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่

เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้นๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

ระดับ

จากที่กล่าวมาพบว่ามีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู มี 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และองค์ประกอบที่อยู่ภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และคนที่อยู่ในองค์กร รวมทั้งรูปแบบของการจัดการพัฒนา

2.2.2 การพัฒนาตนเอง

2.2.2.1 หลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ถ้าจะกล่าวถึงการพัฒนาแล้วทุก

สังคม ทุกองค์กร ทุกชุมชนทุกคนทุกกิจกรรมทุกระบวนการและทุกระบบล้วนต้องการพัฒนา เช่นเดียวบุคคลทั่วไปที่รักความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมต้องมีการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาช่วยทำให้เกิดคุณภาพ คือความก้าวหน้า คุณภาพคือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในสังคมที่มีสมาชิกรักที่จะพัฒนาตนเอง จะเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพ มีความเอื้ออาทร และเกื้อกูลกัน มี

ระบบเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและวัฒนธรรมที่ดี แต่ก็มิใช่อสงสัยต่อไปอีกว่าลักษณะเช่นใด ที่เรียกว่า บุคคลมีการพัฒนาตนเองสังเกตหรือดูได้จากสิ่งใด

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2543 : 9-10) ได้อธิบายถึงหลักการพัฒนาตนเองได้ว่า คนที่จะได้ชื่อว่ามีการพัฒนาตนเองควรต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดีและบูรณาการลักษณะของคนเก่งและคนดีจนเกิดเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาตนเองของบุคคลทั่วไปซึ่งนิสัยแห่งการพัฒนาตนเองได้แก่รักความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งทางร่างกายจิตใจ และการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ อีก 2 ลักษณะคือ

1. การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของตนเอง เช่นการมีปัจจัยสี่ของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ขจัดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย

2. การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของสถานที่อยู่อาศัยและที่ทำงานให้น่าอยู่รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งสถานที่และอุปกรณ์มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ทำ ๆ หยุด ๆ มีการทำงานเป็นทีม แต่ละคนไม่ได้เก่ง ทุกเรื่องหรือทำทุกอย่างได้ต้องรู้จักการทำงาน ร่วมกันให้มีความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งเน้นกระบวนการ ควรให้ความสำคัญกับสาระและกระบวนการในการทำงานให้มากที่สุดเพราะจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติมีคุณภาพมีการให้ความรู้ ศึกษาและฝึกอบรมอยู่เสมอ เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง และนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สร้างความเชื่อมั่นเพื่อประกันคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นระบบมีการกำหนดเป็นแผนและมีวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนการร่วมคิดร่วมทำ เปิดใจตัวเองให้กว้างไม่กีดขวางความปราถนาดีของผู้อื่นที่จะเข้ามาช่วยเหลือทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น ไม่ต้องตามแก้ปัญหาในภายหลัง นอกจากนั้น

อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) ยังได้กล่าวถึงหลักในการพัฒนาตนเองว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง 20 ประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาเป็นการก้าว ไปสู่ศักยภาพระดับใหม่
2. การพัฒนาเป็นการหยุดหรือเลิกกระทำการบางอย่างที่ไม่เหมาะสมของตน
3. การพัฒนาจะต้องสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกได้
4. การทำทายที่เหมาะสมจากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
5. การรับรู้ความดี ความถูกต้อง จากภายในตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
6. การพัฒนาตนเองเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น ด้วยตนเอง
7. ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องยอมรับการทำทายเกี่ยวกับตนเองทั้งหมด
8. ผู้ที่พัฒนาตนเองเป็นผู้มีระเบียบวินัยควบคุมตนเองได้

9. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการหยิ่งผู้ที่สร้างสรรค์ของตนเอง
10. การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง
11. แรงจูงใจเบื้องต้นของการพัฒนาตนเองคือ ความสำเร็จและความสมหวัง ส่วนรางวัลจากภายนอก และการลงโทษเป็นแรงจูงใจขั้นที่สอง
12. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องพร้อมที่จะอยู่ภายใต้ลักษณะที่จะต้องเสี่ยง
13. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของเขามั่นคงเพียงพที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่
14. ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาและความอดทนต่ออุปสรรคที่จะขัดขวางการพัฒนา
15. ผู้ที่พัฒนาตนเองสามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองมีอิสระมากน้อยแค่ไหนที่จะพัฒนาตนเองหรือต้องขึ้นอยู่กับความควบคุมของสิ่งอื่น
16. ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องระลึกเสมอว่าไม่มีอะไรที่จะได้ผลสำเร็จโดยไม่ต้องสูญเสีย
17. การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำจากผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต
18. การพัฒนาตนเองสามารถทำให้ดีที่สุดในผู้ที่ผ่านการพัฒนาโดยสมบูรณ์
19. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองต้องการความรู้และเทคนิคพิเศษที่สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสม
20. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สมาธิของแต่ละบุคคล

จากหลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการใช้ปัญญาพิจารณา จนถึงระดับที่ทำให้เกิดศักยภาพในตน และการพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจนถึงระดับหน้ามือเป็นหลังมือ หรือการเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น หลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาจะช่วยขจัดความคิดที่ขัดแย้งสับสน สร้างการเตรียมความพร้อมและสร้างความมุ่งมั่น สามารถที่จะยืนหยัดก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาได้

2.2.2.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการศึกษาทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเอง ให้เจริญทั้งทางกายและใจ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 : 47)

พจน์ เพชรบูรณิน (2528 : 4-5) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตคน โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการงานของคนให้สูงเด่น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 76) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ในทางปฏิบัติจริงแล้วจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวัง แต่ถ้าจะกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

พระเทพเมธี (2536 : 146-147) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. เพื่อประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) คือเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน
2. เพื่อประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตถะ) คือการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของเขา
3. ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน (อุภยัตถะ) คือการสร้างสรรค์ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายทั้งสังคมบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตทั่วกัน

ชำนาญ อริยกุล (2541 : 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อให้ความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 : 39) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
2. เกิดความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการพัฒนาตนเองแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เพื่อผู้พัฒนาตนเอง สามารถที่จะนำผลแห่งการพัฒนาเพื่อไปพัฒนาผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ของตนตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพบุลย์ แจ่มขำ (2543 : 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้สั้น ๆ ว่า เพื่อพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้าน คุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะใน วิชาชีพครูซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

2.2.2.4 ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในสาขาวิชาชีพใดแต่วิธีการที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จของการพัฒนาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้พัฒนาตนเองต้องมีขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สืบรวจวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อรู้จักตัวเอง เพราะว่าการสำรวจตัวเองเป็นการ ฟูพื้นฐานความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง แล้วนำมาพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์หาความจริง เพื่อ จะได้พิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมของเราให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การรู้จักและเข้าใจตัวเองจะต้อง เกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 2 การกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนเปลี่ยนแปลง เมื่อเรา พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตัวเองเราจะต้องมีความคาดหวัง และวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงได้ เป็นไปตามที่คาดหวังเพราะว่าทุกขณะคือชีวิต คือการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนทั้งมวลย่อม เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่นหากจะปรับปรุงตนเองในเรื่องการเรียนการสอนก็ต้องพยายามหาโอกาส

เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือเสาะแสวงหาเอกสารตำราต่าง ๆ เพื่อการค้นคว้า

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง เมื่อตัวเราเองยอมรับว่าเราพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเราเองแล้ว เราต้องนำตัวเราเองก่อน โดยการนำจิตใจหรือตั้งใจที่ยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเอง

ขั้นที่ 4 การสร้างความเข้มแข็ง โดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้นโดยปกติธรรมชาติรอบ ๆ ตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการมองตัวเองเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นส่วนหนึ่งก็คือการขยายโลกทัศน์ของตัวเองด้วยเพื่อให้เรามีความเชื่อมั่นสูงเกิดความเข้มแข็งในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ ตัวเราจะเป็นคนรอบรู้ รู้สึกทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึงการที่บุคคลจะพัฒนาความก้าวหน้าเพื่อความสำเร็จของตนควรประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ที่พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อนเช่น ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ ขอคำปรึกษาแนะแนว เพื่อที่แต่ละคนได้ประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตน เพื่อให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่บวกที่เป็นจริง

2. การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอาชีพ (Information getting) ผู้พัฒนาต้องรู้จักค้นคว้าเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางการเติบโตในทิศทางใด

3. การกำหนดเป้าหมาย (goal selection) หลังจากได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการประเมินโอกาสความก้าวหน้าขั้นต่อไปคือการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ภายใต้กรอบแห่งความจริง

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นต่อไปคือการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดขั้นตอนในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปขั้นตอนของการพัฒนาได้ดังนี้

1. สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน
2. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับ

ตนเอง

3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
4. ตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

2.2.2.5 วิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองมีหลากหลายในวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน เช่น

ประจง ประสารถ้ำ (2541 : 51-52) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพดังนี้ ภาระหน้าที่ของครูคือการพัฒนาเยาวชนจึงจำเป็นที่ครูจะต้องมีคุณธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาครูต้องยึดหลัก “คุณธรรม” คุณธรรมจะเป็นการกำหนดกรอบแห่งการปฏิบัติของครูเพื่อให้ครูมีคุณค่าสมกับคำว่า “ครู” คุณธรรมครูอาจจำแนกได้ดังนี้

1. ต้องมีความรู้พอเพียงและถูกต้องในระดับที่สอน
2. รับฟังความคิดเห็นและเคารพเหตุผลของผู้อื่น
3. พิจารณาให้เห็นคุณค่าของนักเรียนทุกคนด้วยเหตุผล
4. ตัดสินใจกระทำการใด ๆ อยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์
5. รู้จักยืดหยุ่นกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขด้วยสันติวิธี
6. มีความคิดริเริ่ม รู้จักการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงาน
7. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
8. มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา
9. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ
10. ภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

ประเวศ วะสี (2543:17-19) ได้กล่าวถึงกระบวนการทางปัญญาซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเอง ไปสู่พัฒนาการทางจิตวิญญาณของมนุษย์อันได้แก่

1. ฝึกสังเกตในการทำกิจกรรม การทำงานเพราะการสังเกตมากจะทำให้เกิดความรู้
2. ฝึกการบันทึก เพื่อแก่นิสัยประจำชาติ เพราะคนไทยมีนิสัยไม่ค่อยชอบบันทึก
3. ฝึกการนำเสนอ เพราะก่อนการนำเสนอต้องมีการศึกษาถึงผู้ฟัง ต้องมีการเตรียมเรื่องที่จะบรรยายต้องคิดว่าจะพูดอะไรมีลำดับขั้นตอนอย่างไร
4. ฝึกการฟัง การได้ยินมากทำให้ฉลาดมาก

5. การปูจลา วิชาฯฯ เมื่อมีการฟังย้อมมีการสอบถาม การสอบถามและได้รับคำตอบถือเป็นกระบวนการทางปัญญา
 6. การตั้งสมมุติฐานและการตั้งคำถาม ช่วยให้เกิดปัญญาแต่ต้องเป็นการตั้งคำถามที่มีเหตุผล
 7. การค้นหาคำตอบเป็นความสนุกโดยค้นหาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ
 8. การวิจัย เน้นกระบวนการเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเป็นวิถีชีวิตความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นความรู้ที่มีคุณค่า
 9. การเชื่อมโยง บูรณาการ เมื่อได้รับความรู้อะไรมาอย่าหยุดอยู่แค่นั้นให้บูรณาการโยงไปสู่ภาพรวม
 10. ฝึกการเขียนรายงาน บทความทางวิชาการ จากกิจกรรม การทำงาน ประสบการณ์ เพื่อยกระดับสติปัญญาขึ้นไปอีกขั้น เนื่องจากการเขียนต้องใช้ความรู้ทั้งหมด จากที่มีอยู่ บูรณาการเชื่อมโยงแล้วเรียบเรียงสู่องค์ความรู้ใหม่
- ฮารี พันธุ์ฉิม (2545 : 19-21) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาความเป็นปัญญาเลิศและความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียนไว้ว่า
1. รู้และเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
 2. ต้องเป็นผู้ที่ใจกว้างพยายอมรับความคิดใหม่ ๆ ไม่จำกัดอยู่แค่เพียงความคิดของตนเองเท่านั้น
 3. มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าสำรวจสิ่งต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เช่น เอกสาร หลักสูตร วิธีการสอน ตำรา วัสดุอุปกรณ์
 4. ต้องหมั่นศึกษา ใฝ่หาความรู้ เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน
 5. ฝึกจิตใจให้เป็นคนมีจิตใจกว้าง และไม่ขลาดกลัวที่จะเผชิญและยอมรับความจริง
 6. ต้องพัฒนาความสนใจให้เป็นผู้ที่มีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่าง ๆ หลาย ๆ อย่าง
 7. พัฒนาความสามารถในการอ่านทั้งความรู้ในสาขาวิชาชีพและข่าวสารบ้านเมือง
 8. ควรเป็นคนที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉง และปรับคนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างดี
 9. ต้องมีความเชื่อว่า “การศึกษาไม่ได้จบสิ้นเมื่อครูก้าวออกจากห้องเรียน แต่การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต” ฉะนั้นครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

10. ต้องให้ความสนใจกับนักเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความเอาใจใส่ ศึกษา สังเกตเด็กอย่างละเอียดถี่ถ้วน

11. ควรสนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

พระธรรมปิฎก (2540 : 1-5) ได้กล่าวความเป็นคนสมบูรณ์แบบหรือผู้ที่จะเป็น มนุษย์โดยสมบูรณ์เพื่อไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองไปสู่คนสมบูรณ์แบบไว้ดังนี้

1. อัมมัญญาตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต

2. อิตถัญญาตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ ที่ตนปฏิบัติ

3. อิตถัญญาตา รู้ตน คือรู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรา โดยฐานะมีภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัดเพียงไหน อย่างไร

4. มัตถัญญาตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่นรู้จักประมาณในการบริโภค ในการจ่ายทรัพย์ให้ทำแต่ความพอดีแห่งและปัจจัยหรือองค์ประกอบ

5. กาลัญญาตา รู้กาล คือรู้เวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ให้ทันเวลาให้พอเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6. ปริสัจญญาตา รู้ชุมชน คือรู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชน

7. ปุคคลัตถัญญาตา รู้บุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่าง แห่งบุคคล โดย อธิษาศัยและคุณธรรม ควรจะคบหาด้วยหรือไม่อย่างไร

จากวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะพบว่ามีความแตกต่างหลากหลายวิธีการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. มีความจริงใจ ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. เพิ่มพูนความสามารถโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ
3. การมีความประพฤติและทัศนคติที่ดี
4. มีการสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา
5. ใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมี

หลักการมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพอันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เต็มศักยภาพและคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้มีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.2539 : บทนำ)

ในการประกอบอาชีพทุกอาชีพผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณและผู้ประกอบอาชีพครุณั้นมีระเบียบคุรุสภาเรื่องจรรยาบรรณครู โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ครูที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เป็สมาชิกขององค์การคุรุสภาเท่านั้น (อมร รักษาสัตย์, 2530 : 532) นอกจากคุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสภายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณมุ่งพัฒนา เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมินจึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควรในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานจากเดิม 4 ด้านเป็น 11 ข้อ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539 : คำนำ) และเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกาศให้คุรุสภาได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติให้เพิ่มหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอีก 1 เกณฑ์เป็น 12 เกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544 : คำนำ) จากจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ที่คุรุสภากำหนดให้มี 9 ประการดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544 : 64)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

2.2.2.6 แนวทางการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคุรุสภา ผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณข้อ 6 และพบว่าการพัฒนาตนเองของครูนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ โดยการใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 ก: 2) ได้กำหนดแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น และในการฝึกฝนตนเองของครูได้ให้แนวคิดที่ว่า ทุกคนอาจเป็นครูได้ แต่ครูไม่สามารถที่จะเป็นครูที่ดีได้ทุกคน เพราะคนเรามีนิสัยบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถเป็นเรื่องที่ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาได้ การฝึกฝนตนเองของครูอาจทำได้โดยวิธีการต่อไปนี้

1. พิจารณาตนเอง สืบรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่างๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของครูคนอื่น รู้จักประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นประเมิน สดับรับฟังข้อติชม และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน แล้วนำไปปฏิบัติและแก้ไขอย่างจริงจัง
2. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน
3. เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ
4. ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานของครูที่ดีแล้วนำไปปฏิบัติ
5. ปรับปรุงบุคลิกภาพ และหมั่นฝึกฝนตนเองในด้านการพูด การอ่าน การเขียน การคิด ให้มีประสิทธิภาพ
6. ฝึกฝนและสังเกตการณ์แล้วใช้ปฏิภาณของตนเองฝึกหัดการตัดสินใจ
7. ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลในการทำงานและการตัดสินใจ
8. ไม่กลัวคำวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นนั้นๆ หมั่นปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุส่วนหนึ่งคือคนเป็นผู้กระทำ การที่จะทำให้เราทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไร ควรเริ่มจากการสำรวจตนเองแล้วจะหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติมสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้โดยวิธีต่างๆ อาทิ เช่น การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือบรรยายต่างๆ การร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน หรือองค์กรต่างๆการร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน เป็นต้นแนวคิดการพัฒนาตนเองนั้น สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 7 ข้อ ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง
2. การร่วมประชุม
3. การอ่านหนังสือ
4. การเข้ารับการฝึกอบรม
5. การศึกษาค้นคว้า
7. การศึกษาดูงาน
8. การค้นคว้าวิจัย

2.2.2.7 กิจกรรมในการพัฒนาด้านครูผู้สอน

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : 65-66) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียน พบว่ามีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2541 : 71-72) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ ให้กับอาจารย์ใหม่

1. การจัดกิจกรรมประชุมพิเศษ ให้กับอาจารย์ใหม่
2. การจัดกิจกรรมนิเทศงานภายใน เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษารายบุคคล และรายกลุ่ม
3. การจัดกิจกรรม การจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ใหม่ ดำเนินการ โดยผู้บริหารซึ่งโรงเรียนเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง ได้แก่ หลักสูตร แผนการสอน และคู่มือครู

4. การจัดกิจกรรมการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาส่งบุคลากรไปอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ
5. การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจของครูอาจารย์
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม
7. การจัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ในการประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ
8. การจัดกิจกรรมประชุมในโรงเรียน เพื่อชี้แจงในการปฏิบัติงาน และจัดประชุมเมื่อมีความจำเป็น
9. การจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน

สรุปกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดเรื่องกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะมีบทบาท 2 ลักษณะคือ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดขึ้นในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผู้บริหารสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง ตามความต้องการหรือปัญหาของแต่ละบุคคล

เสนาะ ดิยาวี (2539 : 127) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคน ไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

สมิต อาชวนิจกุล (2534 : 89-92) ได้กล่าวถึง การเข้ารับการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองนั้น หมายถึง เป็นผู้ที่เข้ารับการฝึกไม่ใช่เป็นผู้ฝึก การฝึกอบรมมีประโยชน์และ

สามารถสร้างทักษะ ความชำนาญ ถ้าพึงการพัฒนาคความรู้ด้วยตนเองอย่างเดียวยังไม่พอเพียงต้อง ขวนขวายหาความรู้และทักษะประสบการณ์เพิ่มเติมโดยการเข้าฝึกอบรมจึงจะสามารถพัฒนาการทำงาน และพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้นตนเองจึงต้องแสวงหาและพยายามหา โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถาบันแห่งใดแห่งหนึ่งอยู่เสมอให้เท่าทันกับคนอื่น

จากแนวคิดสรุปได้ว่าการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าอบรมเพื่อ ตนเองได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การให้การศึกษา การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) เป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม หรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาว และระยะสั้น เช่น การเรียนต่อปริญญาโท โดยใช้งบประมาณของ หน่วยงาน ซึ่งองค์กรจะต้องมีวิธีการติดตามเอาใจใส่ขณะเรียนและหลังจากการเรียนหรือการศึกษา โดยมีวิธีการติดตามผลและวัดผลการฝึกอบรมการศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

3) การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities) เป็นการให้ ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎระเบียบ กติกา วัฒนธรรมขององค์กร นโยบาย ใหม่ ๆ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาทีมงานรวมถึงการจัด สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2544 : 86-87) ได้จำแนกกิจกรรมที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากรเป็น 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรสมัครใจที่จะทำเอง (Individual Activities) กิจกรรมนี้อาจเกิดขึ้นจากการชี้แนะ ให้ความสนับสนุน หรือกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง หลักการ สำคัญของกิจกรรมประเภทนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานทำด้วยความสมัครใจ ด้วยการเห็นคุณค่า และด้วย ความมานะพยายามเป็นส่วนตัว แต่ผลที่ได้้นอกจากจะต้องอยู่กับตัวเอง กล่าวคือ ทำให้ตัวเองมี คุณภาพสูงขึ้นแล้วยังก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่องานขององค์กร โดยส่วนรวมด้วยกิจกรรมที่ สมัครใจทำด้วยตนเอง สามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความสมัครใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยวิธีอื่น เช่น การเข้ารับการฝึกตามที่มีผู้จัดเป็นครั้งคราว เป็นต้น

1.2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การไปฟังปาฐกถาในเรื่องที่ตรงกับอาชีพที่กำลังทำอยู่ การสนทนากับผู้รู้ การใช้เวลาว่างในการเขียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ อันจะทำให้ต้องค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเขียนจึงทำให้ความรู้ขยายวงกว้างออกไป กิจกรรมที่หน่วยงาน หรือองค์การเป็นผู้จัด การจัดในลักษณะเป็นความต้องการของหน่วยงานที่มีเจตจำนงที่ต้องการให้เกิดผลแก่บุคลากรเป็นส่วนรวม ถึงแม้ว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดความสามารถ หรือลักษณะบางอย่างอันเป็นส่วนรวมที่จะส่งผลต่อหน่วยงานในที่สุด เช่น เมื่อหน่วยงานจะเปลี่ยนนโยบาย เปลี่ยนวิธีการทำงาน ต้องการสร้างความเข้าใจในทิศทางการทำงานขององค์กร รับฟังข้อเสนอ และปัญหาของหน่วยงานข้อมเพื่อประมวลเข้าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นถือได้ว่าเป็นการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ ได้ไปศึกษา และปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำและควบคุม จากผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสามารถในการทำงานสูงกว่ากิจกรรมนี้อาจจะใช้สำหรับบุคลากรที่เพิ่มเข้ามาทำงานใหม่ หรือบุคคลที่ทำงานมาแล้ว แต่ยังมีความสามารถในการทำงานไม่ถึงระดับที่ต้องการ หรือเป็นการเตรียมตัวเพื่อเลื่อนขึ้นไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และในสถานการณ์ที่เป็นจริงด้วย การจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรนั้น จึงมีความเกี่ยวข้องกับการฝึกฝน ฝึกอบรม และการให้การศึกษา ในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การอภิปราย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิดเห็น การสาธิต การศึกษาเฉพาะกรณี การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

4) การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ให้การแนะนำแก่บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน งานที่ต้องปฏิบัติ และบุคคลในหน่วยงานมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้ดังนี้

กิตติมา ปริดีคิดล (2539 : 106) กล่าวถึงการปฐมนิเทศ หมายถึง วิธีสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ทำงานใหม่ในด้านต่าง ๆ คือ คุ้นเคยกับงาน คุ้นเคยกับผู้ร่วมงานและคุ้นเคยกับองค์การทั้งหมด ซึ่งอาจจะกระทำในเวลาอันสั้น หรือยาวก็ได้ สำหรับจุดประสงค์ของการปฐมนิเทศครู ดังนี้

1. เพื่อให้ครูใหม่รู้จักโรงเรียนและสังคมรอบ โรงเรียนและเกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในความเป็นอยู่ในโรงเรียนและในสังคมนั้น ๆ

2. เพื่อให้เข้าใจในปรัชญา จุดประสงค์ ระเบียบ ประเพณี งานประจำ ตลอดจนวิธีต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักแหล่งวิชาการในท้องถิ่นนั้น ๆ และนำมาใช้ประโยชน์ในการสอนได้

เสนาะ ตีเขาว์ (2543 : 12) ให้ความหมายว่า การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ ให้ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำเงื่อนไขของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคณาจารย์ต่อองค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงานเพราะก่อนที่คณาจารย์จะเข้าทำงานในองค์การ บุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การหรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้องจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คณาจารย์ใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ หมายถึง การจัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ให้ได้รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของโรงเรียนในด้านเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ประวัติความเป็นมา ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5) วิธีอภิปราย

พนัส หันนาสินทร์ (2544 : 92-95) กล่าวว่า เป็นวิธีที่คนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ที่มีต่อปัญหาที่อยู่ในความสนใจของผู้ที่มีความสนใจในแนวเดียวกัน การอภิปรายอาจแบ่งออกได้ดังนี้ คือ

1. อภิปรายแบบนำทาง วิธีนี้จะคล้าย ๆ กับวิธีบรรยาย กล่าวคือ แทนที่จะมีคนพูดเพียงคนเดียวกลับเป็นคณะ โดยมีผู้หนึ่งทำหน้าที่ดำเนินการอภิปราย เช่น ป้อนคำถามให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใดในคณะ คำถามที่ป้อนให้ นั้นจะเป็นปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบของเรื่องที่จะอภิปราย เช่น หัวข้อที่จะอภิปรายคือ การดำเนินการในเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นในโรงงาน ผู้ดำเนินการอภิปรายอาจจะถามความคิดเห็นที่มีต่อประเภทของอุบัติเหตุที่มีมักจะพบในโรงงาน ส่วนสมาชิกในคณะอภิปรายอีกคนหนึ่งอาจจะได้รับคำถามถึงการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงาน เป็นต้น

ดังนั้นกล่าวแล้วว่า การอภิปรายแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับการปาฐกถาแต่เป็นการปาฐกถาโดยคนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมักจะน่าสนใจยิ่งกว่าฟังคน ๆ เดียวพูด ซึ่งอาจจะน่าเบื่อเพราะขาดความหลากหลายในลักษณะและลีลาของการพูดเช่นเดียวกับการบรรยาย ผู้ดำเนินการอภิปรายอาจจะเหลือเวลาไว้สำหรับผู้ฟังถามข้อข้องใจ หรือเสนอความคิดเห็นอื่น ๆ ภายในขอบเขตของเรื่องที่

อภิปราย ปัญหาที่มักจะพบในการอภิปรายก็คือผู้อภิปรายตอบไม่ตรงประเด็นปัญหา ที่ผู้เข้ารับการอภิปรายถาม นอกจากนั้นก็คือการพูดเกินเวลาที่กำหนด ทำให้ผู้อภิปรายคนต่อไปพูดได้ไม่เต็มทีหรือหากจะพูดให้เต็มก็ตามความคิด ในที่สุดก็เกินเวลาที่กำหนด ซึ่งมักจะมีเป็นประจำในส่วนผู้นำการอภิปรายซึ่งมีหน้าที่สรุปประเด็น บางทีก็ไม่ได้สรุปประเด็นให้ชัดเจน อีกกรณีหนึ่งก็คือไม่พยายามโยงเรื่องของผู้อภิปรายคนแรกให้เข้ากับคำถามที่จะถามผู้อภิปรายคนต่อไป ทำให้ดูเหมือนขาดความต่อเนื่องในความคิดที่จะนำเสนอต่อผู้ฟัง เลขดูเหมือนเป็นการแยกพูดเป็นเรื่อง ๆ เท่านั้นเอง

2. การอภิปรายแบบแก้ปัญหากล่าวโดยทั่วไป เมื่อคนสามารถใช้ความคิดแก้ปัญหาได้ ก็หมายความว่าเราสามารถเรียนรู้ หรือได้รับประสบการณ์บางอย่างที่อาจจะนำไปใช้ แก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสภาพที่คล้ายคลึงกันได้ จึงหมายความว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาขึ้น

การอภิปรายแบบนี้ไม่ควรจะมีสมาชิกเกิน 20 คน เพราะ ถ้ามีสมาชิกมากเกินไป การแก้ปัญหาและความคิดเห็นจะเป็นไปได้ไม่ทั่วถึงในระยะเวลาที่มีอยู่ และมีหลักการอยู่ว่าต้องการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการที่จะเพิ่มเติมความคิดให้แก่กลุ่ม อาจจะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน หรือมีข้อมูลที่ไม่ตรงกัน แต่ทุกอย่างเป็นไปเพื่อเพิ่มเติมความคิด ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่กันและกัน ไม่ว่าด้วยประการใดการอภิปรายจะต้องไม่มีลักษณะที่จะเอาชนะกันด้วยประการใดๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ทำหน้าที่เป็นประธานจึงต้องมีความสามารถที่จะจับประเด็นที่สมาชิกได้พูดมา และต้องคอยดูว่าประการแรกสมาชิกไม่พูดนอกประเด็น หากเห็นว่านอกประเด็นก็ต้องขอร้องให้กลับคืนสู่ประเด็น ประการที่สอง ผู้เป็นประธานจะต้องไม่ยอมให้คนใดคนหนึ่งผูกขาดการพูดจนคนอื่นอาจจะเบื่อหรือไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ประการที่สาม ประธานจะต้องพยายามกระตุ้นให้สมาชิกที่ไม่พูดได้พูดออกความคิดเห็นบ้าง เพราะบางคนมีความคิดดี ๆ แต่ด้วยความสามารถในการแสดงออกจึงต้อง “จืด” ให้คนเหล่านั้นได้พูดบ้าง ประการที่สี่ ประธานจะต้องคอยดูไม่ให้คนใดคนหนึ่งพูดเกินเวลาที่ตกลงกันไว้ก่อนเริ่มการอภิปราย เว้นแต่มีเหตุผลหรือข้อคิดที่ดีมากจึงควรอนุญาต และประการสุดท้ายประธานจะต้องสรุปประเด็นทั้งหมดที่ได้พูดมา และในกรณีที่เป็นกรอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาก็จะต้องสรุปวิธีการแก้ปัญหา

ขั้นตอนในการอภิปรายจึงควรเริ่มจากประธานเสนอปัญหา รวมทั้งความเป็นมาของปัญหานั้น และชี้ให้เห็นว่าปัญหานั้นมีความสำคัญอย่างไร เรื่องที่จะอภิปรายหรือปัญหานั้นหมายถึงอะไร เช่น การใช้ถ้อยคำในปัญหาอาจจะคิดไปคนละทาง อันจะทำให้หาจุดร่วมไม่ได้ เพราะการใช้ถ้อยคำที่แตกต่างกัน เช่น คำว่าภาพพจน์ บางคนหมายถึงสิ่งที่คำภาษาอังกฤษใช้ว่า Figure of Speech ในขณะที่อีกคนหนึ่งคิดถึงคำว่า Image หรือที่นิยมเรียกกันว่าภาพลักษณ์ โดย

เหตุผลนี้จึงต้องทำความเข้าใจแต่ต้นว่า คำที่ใช้มีความหมายอย่างไร และมีขอบเขตเพียงใด หลังจากนั้นจึงต้องทำความเข้าใจแต่ต้นว่า คำที่ใช้มีความหมายอย่างไร และมีขอบเขตเพียงใด หลังจากนั้นจึงเป็นการอภิปรายโดยช่วยกันคิดถึงสาเหตุของปัญหา อันจะนำไปสู่ข้อเสนอในการแก้ปัญหาและปิดท้ายด้วยการสรุปแนวทางหรือวิธีการในการแก้ปัญหา และหากเป็นไปได้ก็อาจจะขอให้สมาชิกเสนอแนวทางอื่นที่จะใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งถือเป็นทางเลือกที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้

3. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือ (Conference) ในการเริ่มงานใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจตรงกัน และสามารถติดตามข้อข้องใจที่อาจจะเกิดขึ้นจากงานที่จะทำ จึงจัดให้มีการประชุมแบบนี้ขึ้น ซึ่งนอกจากจะชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่จะต้องทำแล้ว อาจจะมีการออกความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งบางทีฝ่ายบริหารไม่ได้นึกถึงหรือนึกว่าผู้ร่วมงานน่าจะเข้าใจแล้ว การประชุมแบบนี้จึงเป็นเรื่องของการชี้แจงหรือซักซ้อมวิธีการที่จะทำต่อไปเพื่อความราบรื่นของงานเป็นหลักสำคัญ

สรุปการอภิปราย หมายถึง การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในแง่มุมต่าง ๆ ที่มีต่อปัญหาหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจร่วมกัน

6) การสัมมนา มักจะเริ่มจากการประชุมกลุ่มใหญ่ เพื่อชี้แจงความเป็นมาของปัญหาที่จะต้องช่วยกันขบคิดหาทางแก้ไข แต่เนื่องจากแต่ละปัญหาย่อยที่เกี่ยวข้องกัน และมีผลกระทบต่อปัญหาใหญ่ ดังนั้นจึงมีการแบ่งกลุ่มออกตามลักษณะของปัญหากลุ่มย่อย ที่แบ่งออกไปก็จะคิดหาแนวทางแก้ปัญหาที่ได้รับมอบ ภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ แต่ละกลุ่มย่อยอาจจะมีที่ปรึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เช่น นักวิชาการ ซึ่งมีความรู้ดีแต่อาจขาดประสบการณ์ตรงในกรณีเฉพาะ หรือบางทีอาจจะเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์มาแล้ว ที่ปรึกษานี้จะเป็นผู้คอยช่วยเหลือเสนอแนวคิดอื่น ๆ เพิ่มเติมจากความคิดของสมาชิกในกลุ่ม ผลจากการพิจารณาของกลุ่มย่อยจะนำเข้ามาสู่ที่ประชุมใหญ่ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ทราบและให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจนำไปรวมกับความคิดของกลุ่มอื่น ผลที่ได้จากที่ประชุมใหญ่ก็ถือว่าเป็นความคิดเห็นร่วมกันของที่ประชุมหรือการสัมมนานั้น

การสัมมนานั้นมักจะนิยมจัดนอกสถานที่ตั้งที่ทำงาน หรือนี่อาจจะเป็นเพราะทำงานไม่มีสถานที่ที่จะจัดได้ โดยมากมักจะไปจัดในที่ ๆ ต้องเดินทางไปไกลพอสมควร จัดให้พักด้วยกัน มีกิจกรรมบางอย่างเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลพลอยได้ที่เกิดขึ้นจากการได้พักด้วยกัน และมีภารกิจร่วมกัน คือ การได้ผ่อนคลายความเคร่งเครียดจากงานประจำ และก่อให้เกิดสามัคคีจิตขึ้นในระหว่างบุคลากรเหล่านั้น และสิ่งที่มีค่าอย่างที่มีจะเป็นผลพลอยได้ก็คือ

การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานต่อไป ผู้บริหารระดับสูงบางท่านเคยพูดว่า จุดมุ่งหมายใหญ่ของการสัมมนาอยู่ที่การสร้างขวัญหรือกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การสัมมนาเป็นเครื่องมือ ผลจากการสัมมนานั้นบางทีก็ไม่อาจจะนำมาใช้ได้ เพราะมีปัญหาหลายประการ แต่สิ่งที่น่าจะได้อย่างแน่นอน คือการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นเงื่อนไขความสำเร็จในการสัมมนา มีการเสนอข้อคิดไว้ 3 ประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารระดับสูงควรจะอยู่ในที่สัมมนานั้นด้วย ถึงแม้จะไม่เข้าร่วมประชุมด้วยก็ตาม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในแง่การสร้างความรู้สึกว่า ผู้ใหญ่ไม่ทอดทิ้ง และประการที่สอง ควรจะจัดในที่ ๆ ไกลจากบ้านหรือสถานที่หย่อนใจหรือที่ที่จะไปหาซื้อของ (Shopping) ได้ง่าย เพราะมักจะพบว่าสมาชิกสัมมนาหายไปเกือบครึ่ง เพราะการไปหาซื้อของที่ราคาถูกกว่าราคาที่เคยซื้อ และประการที่สามควรวางแผนเรื่องการสัมมนา และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อและยังเป็นการเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างกัน อันจะเป็นการนำไปสู่ความสามัคคีและการสร้างขวัญในที่สุด

ในบางครั้งเราอาจได้ยินคำว่า การสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง การประชุมของกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การสัมมนาเป็นวิธีหนึ่งที่น่าิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงประเด็น หรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา เพื่อให้การสัมมนาเป็นไปภายในขอบเขตที่แน่นอน ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้มีเวลาศึกษาพิจารณาเอกสารเหล่านั้นก่อนส่วนในการสัมมนานั้น จะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณามากกว่าที่จะเป็นการได้เพียงเพื่อหาข้อยุติของประเด็นที่พิจารณา ดังนั้น การตั้งประเด็นหรือหัวข้อที่จะใช้ในการสัมมนา จึงไม่จำเป็นต้องเป็นประเด็นที่เป็นปัญหา หรือคำถามแต่อาจจะเป็นเรื่องราวทั่ว ๆ ไปที่กำลังอยู่ในความสนใจ และจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปได้ว่า การสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร เป็นการจัดให้ครูอาจารย์ได้มาประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยผู้เข้าร่วมทุกคนเตรียมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นำเสนอประกอบการพิจารณาในประเด็นที่ตั้งไว้ หรือหัวข้อในการสัมมนา จนได้ข้อสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่ม

7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 126) ได้ให้ความหมายว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์

ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้เกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ไปปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการบัญชีหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ก็ต้องการเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไปเป็นเทคนิคการอบรมชนิดหนึ่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2544 : 98) ให้ความหมายว่า การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาลักษณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาอย่างดีแล้ว ให้ความหมายที่จะแก้ปัญหานั้นด้วยการปฏิบัติจริง หรือทดลองทำจริงจากพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีที่ได้รับจากผู้ทำการฝึกอบรมแล้ว นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า วิธีนี้ได้ผลดีมากในการฝึกอบรมเพราะได้ทั้งความรู้ ความคิด หลักการ และการปฏิบัติตามความรู้ที่ได้มา ซึ่งการปฏิบัติจริงจะอยู่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้รับมา จึงต้องแก้ปัญหามากมายที่เราไม่เคยคาดคิดมาก่อน โดยเหตุนี้การปฏิบัติจริงภายใต้การแนะนำจากผู้ให้การอบรมจึงเป็นการทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับคำแนะนำ ความช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความต้องการตั้งแต่เริ่มแรกอันจะเป็นการก่อให้เกิดความมั่นใจที่จะทำงานต่อไป ความสำเร็จในการกระทำครั้งแรกย่อมจะเป็นแรงหนุนให้เกิดความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานได้

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้น ๆ ร่วมกันผลการประชุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

8) การระดมความคิด หลักการของการระดมความคิดหรือระดมสมอง คือ ต้องการให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งไม่ควรจะมีมากนัก ได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาที่ผู้ดำเนินการเป็นผู้เสนอโดยเสรี ไม่มีการท้วงติง ไม่มีการออกความเห็นถึงความเป็นไปได้หรือไม่ กล่าวได้ว่าในระยะที่มีการออกความคิดเห็นของแต่ละคนนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จดความคิดเห็นลงในที่ที่ทุกคนเห็นได้ เช่น บนกระดานสีขาว (White Board) จะจดทุกข้อที่มีผู้เสนอ ซึ่งแน่นอนว่าอาจจะมีการซ้ำกัน หรือใจความเดียวกัน หรือไม่มีเหตุผลพอเพียงก็ตาม

เมื่อหมดข้อเสนอมจากสมาชิกแล้วที่ประชุมก็จะมาพิจารณาว่า มีข้อใดบ้างที่ควรจะรวมกัน เพราะข้อความหรือใจความเป็นอย่างเดียวกัน ต่อจากนั้นสมาชิกก็จะรวมข้อเสนอต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นประเด็น ติดตามด้วยการอภิปรายแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ของประเด็นต่าง ๆ ในระยะนี้อาจจะคงบางประเด็นไว้และตัดบางประเด็นออก ประเด็น

ที่เหลือก็คือความคิดที่ที่ประชุมนั้นยอมรับว่าเป็นประเด็นที่มีค่าควรแก่การนำเสนอผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

การระดมความคิดนั้นมีส่วนดีที่ว่า ทุกคนได้ใช้ความคิดและแสดงออกโดยเสรี ความคิดที่ผู้อื่นเสนอไปอาจจะไปสะกิดความคิดของคนอื่นให้ตื่นตัวขึ้นแล้วเสนอต่อไป ทำให้ความคิดกระจายออกอย่างกว้างขวางพอที่จะครอบคลุมแง่มุมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา เนื่องจากมีแนวคิดหลากหลาย ผู้เป็นประธานจึงต้องพยายามช่วยสมาชิกของกลุ่มจับประเด็นให้ได้ และบางทีก็จะต้องหาทางรวมเรื่องที่ไม่เด่นพอจะเป็นประเด็นให้เข้าไปรวมกับประเด็นที่มีมาแล้ว หรืออาจจะขออนุญาตจากที่ประชุมตัดออกไปก็ได้ ภายใต้การนำของประธานทำให้แลเห็นวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และที่ให้คนได้หัดคิดหรือมองเห็นความคิดของผู้อื่นนั้น ก็ถือว่าเป็นวิธีพัฒนาคนได้ด้วย

กล่าวโดยสรุปการระดมความคิดเห็น หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาอย่างเสรี ซึ่งสามารถนำความคิดเห็นมาหาข้อตกลงร่วมกัน

9) การสาธิต ในการสาธิตนั้นผู้ที่ทำการสาธิตจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเป็นอย่างดีแล้ว ก่อนจะลงมือสาธิตควรจะเตรียมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคอยสังเกตขั้นตอนที่สำคัญจุดบกพร่องที่มักจะเกิดขึ้นจากการกระทำในการปฏิบัติจริง หลังจากสาธิตแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ถามข้อข้องใจ หรือ อาจจะมีการลองทำด้วยตนเอง เพื่อความแน่ใจว่าจะทำได้ บางทีผู้รับการฝึกอบรมอาจจะเสนอแนะวิธีทำอีกแนวหนึ่งเพื่อลดขั้นตอนการกระทำลงได้ หากเป็นข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติมากกว่า และแน่ใจว่าจะไม่มีผลเสียตามมาผู้สาธิตก็ควรมีใจกว้างพอที่จะยอมรับข้อเสนอแนะนั้น และนำไปพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

กล่าวโดยสรุปการสาธิต หมายถึง การแสดงให้เห็นบุคลากรได้เห็นของจริง และปฏิบัติจริง

10) การศึกษาเฉพาะกรณี การศึกษาปัญหาที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จมาแล้วทำให้มองเห็นวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา หากปัญหาประเภทนั้นจะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานของเรา เป็นความจริงว่าปัญหาประเภทเดียวกัน อาจจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน จึงไม่อาจจะสร้างสูตรสำเร็จในการแก้ปัญหาประเภทนั้นได้เหมือนการแก้โจทย์เลขคณิต แต่อย่างน้อยก็คงจะทำให้ได้รับทราบวิธีการและขั้นตอนในการแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะนำมาปรับใช้กับปัญหาที่เรา กำลังเผชิญอยู่ หรือถือเป็นทางเลือกทางหนึ่งในการแก้ปัญหาประเภทนั้น

ส่วนในกรณีของปัญหาที่สมมุติขึ้น หรือบางที่เรียกว่าปัญหาตุ๊กตา โดยการวิเคราะห์ ข้อความที่ระบุสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ แล้วแบ่งกลุ่ม เพื่อให้แต่ละกลุ่มคิดวิธี แก้ปัญหา พร้อมทั้งเหตุผลที่ใช้วิธีแก้ปัญหานั้นเมื่เสร็จแล้วก็ นำเสนอที่ประชุมใหญ่ และอาจจะมีการอภิปรายข้อดีข้อเสียของวิธีต่าง ๆ ร่วมสรุปและวิจารณ์ จุดเด่น จุดด้อยของวิธีการที่ได้เสนอมา

วิธีนี้มีข้อบกพร่องตรงที่ว่า ในการสมมุติเหตุการณ์ขึ้นนั้นทำให้เหมาะได้ยาก เพราะถ้า ให้รายละเอียดมากเกินไปก็อาจจะเป็นไปได้ว่า ไม่มีทางเลือกวิธีแก้ปัญหามากนัก และบางที อาจจะมีทางเลือกเพียงทางเดียว ซึ่งในสภาพความเป็นจริงคงจะไม่ได้ รายละเอียดที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเช่นนั้น แต่ถ้ามีรายละเอียดไม่พอ ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาก็มีหลายทาง แต่ ละทางก็ต้องตั้งสมมุติฐานในการแก้ปัญหานั้นเอง เพราะขาดรายละเอียดที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ จึงเป็นไปในลักษณะที่ว่า “ถ้าเป็นอย่างนี้ ทางแก้ปัญหาก็ต้องเป็นอย่างนี้ จะเป็นอย่างอื่นไปไม่ได้” ทำให้ดูเหมือนการกำจัดดวงความคิดลงไปด้วย

กล่าวโดยสรุปการศึกษาเฉพาะกรณี หมายถึง การศึกษาประเด็นที่น่าสนใจของ องค์การ เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงาน ในประเด็นความสำเร็จ ข้อจำกัดในการพัฒนา ตลอดจนการ ประเมินการพัฒนา

11) การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง

ชนิดดา เหมือนแก้ว (2538 : 68) กล่าวว่า การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน เป็นกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นไปเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการ และ เป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ทำให้ข้าราชการมีประสบการณ์ หรือรอบรู้กว้างขวางขึ้นด้วย อย่างไม่รู้ดี ยิ่งตระหนักว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานจะเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นสำคัญด้วย

เสนาะ ตีเขาว์ (2543:55) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานว่าเป็นการ สับเปลี่ยนกันให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี ในระยะแรกให้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง พอครบกำหนดให้ไปอยู่อีกตำแหน่งหนึ่ง แล้วตั้งคนที่ อยู่ในตำแหน่งหมุนเวียนกันไป วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางขึ้น การฝึกอบรมวิธี อื่น ๆ อาจทำให้รู้งานเฉพาะงานใดงานหนึ่งเท่านั้นแต่วิธีนี้ช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่นจะทำให้มี ประสบการณ์มากยิ่งขึ้น แต่การสับเปลี่ยนงานนั้นมีทั้งผลดี และผลเสีย ผลดีของการสับเปลี่ยน หน้าที่ คือ ช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจว่า งานทุก ๆ ส่วนมีความสำคัญเหมือน ๆ กันและช่วยทำให้ บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับจากงานแต่ละฝ่ายที่ไม่เหมือนกัน ผลเสีย ก็คือ ทำให้งาน

หยุดชะงักชั่วคราวในช่วงเวลาของการเปลี่ยน ผู้เข้ามาทำงานใหม่และผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาต้องปรับปรุงตัวเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ต่อกัน

กล่าวโดยสรุปการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง หมายถึง การสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ

12) การศึกษาคูงาน

รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2541 : 45) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ พบว่าการจัดกิจกรรมศึกษาคูงานนอกสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของครูอาจารย์ และตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยต้องเป็นการจัดกันเอง สถานที่ศึกษาคูงานควรจะเป็นโรงเรียนที่ดี มีชื่อเสียง และมีการเยี่ยมสังเกตการสอนของครู

สำเร็จ พันธุ์ฝึก (2541 : 22) กล่าวว่า การศึกษาคูงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาการดำเนินงานขององค์กรที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาคูงานโรงเรียนที่ได้รับการยกย่องว่าดีเด่นในด้านอาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอนเป็นต้น การไปสังเกตกิจการในโรงเรียนอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตัวเองบ้าง

กล่าวโดยสรุปการศึกษาคูงาน หมายถึง การศึกษานอกสถานที่ซึ่งครูอาจารย์จะได้ไปเยี่ยมชมสถานที่จริง สามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า กิจกรรมการพัฒนากุศลกรด้านครูผู้สอน หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยกิจกรรมด้านการประชุมนิเทศ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การสาธิต การศึกษาเฉพาะกรณี การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง และการศึกษาคูงาน

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน

2.3.1 ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาคูงานในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถ ชำนาญในวิทยาการต่าง ๆ แต่

เนื่องจากในสภาพปัจจุบันที่ประเทศไทยต้องประสบกับวิกฤติเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อ นโยบายในการจัดการและพัฒนาอย่างเต็มที่เนื่องจากการขาดงบประมาณ ประกอบกับห้วง ระยะเวลาที่ผ่านมาอาชีพครูค่อนข้างจะตกต่ำเนื่องจากนโยบายในการผลิตครูเข้าสู่ตลาดการศึกษา ไม่ได้มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพต่างสถาบันต่างผลิต โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของ ตลาด ทำให้นักศึกษาครูจำนวนมากที่จบมาแล้วไม่มีงานทำ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 130-131) ได้ กล่าวถึงภาวะวิกฤตของอาชีพครูไว้ว่า ในภาวะที่อาชีพครูประสบกับวิกฤตและท่ามกลางกระแส การเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงาน ดันสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและ ภาวะวิกฤต ศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความ จำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็น พลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชำนาญ วิริยะกุล (2541 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ดังนั้นครูจึงควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนบทบาท จากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการนักวางแผน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาท ของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิต ของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการ เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. เป็นนักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนอง ความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นนักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเองตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

นอกจากนี้นายแพทย์ประเวศ วะสี (2541 : 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนา ตนเองไว้มีใจความพอสรุปได้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคน ไทยแบบใหม่ ในขณะที่ตัวครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่ พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมี พฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจ และพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ตน เช่นเดียวกับที่ อมรา รสสุข (2541 : 21) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนา ตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากใน

ปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่

1. ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้
2. ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ
3. มีความสนใจใฝ่รู้ ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่าง ๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ก้าวทันโลก

การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเพื่อให้ความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต อาจมองดูยากเกินไป เกินกว่าที่ครูจะทำได้แต่ถ้าครูมีความพยายามขวนขวายที่จะพัฒนาตนเองแล้ว ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ ที่คนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูได้แก่ ท่านพระธรรมปิฎก (2541 : 3) ซึ่งได้กล่าวว่า เนื่องจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา เป็นการถ่ายทอดเนื้อหาจากหนังสือสู่นักเรียนที่นั่งเรียนอยู่เฉพาะแต่ในห้องและท่องจำจากตำราทำให้ผู้เรียนขาดวิจรรณญาณขาดการนำประสบการณ์มาสังเคราะห์ วิเคราะห์เป็นปัญหา เป็นความรู้ที่แยกกายขึ้น ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะสามารถใช้ในกระบวนการ การเรียนรู้ที่ได้ร่ำเรียนมาหรือศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่จะพัฒนามิติทางกาย จิตใจ สติ ปัญญาและสังคมให้กับผู้เรียนให้เข้มแข็งครบทุกด้านพร้อม ๆ กันไป โดยการศึกษาจากการสัมผัสปฏิบัติจริงจากการได้คิดและจากการเจริญสติ ต้องรู้จักพัฒนาผู้เรียนให้เกิด โยนิโสมนสิการ คือ เกิดปัญญารู้จักวิธิตัด หรือคิดเป็น รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลาย ตามสภาวะ ตามเหตุปัจจัย รู้จักแยกแยะสืบค้นซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาได้และนำพาตนเองไปสู่ความสุขในที่สุด

ในเอกสาร “การจัดการเรียนรู้โดยโครงงาน” โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2-3) ได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาในปัจจุบันอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพสำหรับสังคมอนาคต การปฏิรูปการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาคนให้บรรลุ เป้าหมายโดยมีครูผู้สอนเป็นตัวจักรสำคัญอีกตัวหนึ่งในการขับเคลื่อน การที่ครูจะจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อยู่ โดยเฉพาะตามมาตราที่ 24 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้อำนาจเชื่อ

ที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามความสามารถและศักยภาพของเขา ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้ กระบวนการ มีการจัดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด ตามความสนใจและมีโอกาสลงมือศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

เช่นเดียวกับที่ สุมณฑา พงษ์มาลา (2543 : 1) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของครูที่สำคัญคือการพัฒนาการเรียนการสอน แต่การที่ครูจะมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความกระตือรือร้นที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะสรุปใจความของความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน การที่ครูจะไปพัฒนาผู้เรียนได้ครูต้องพัฒนาตัวเองก่อน ต้องประพฤติตนเป็นคนดีและตั้งอยู่ในความดีเสียก่อน เหมือนดังพุทธภาษิตที่ว่า “ยถาวัตติ ตถาคาโร” แปลว่า “สอนเช่นใดพึงทำเช่นนั้น” ถ้าบุคคลใดมีจิตใจมุ่งมั่นทุ่มเทให้การพัฒนาตนเอง ก็สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าผู้นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงาน สร้างสรรค์พัฒนาสังคมโดยรวม

2.3.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม

กรมวิชาการ (2546 : 2 – 5)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยรูปแบบ กระบวนการวิธีการที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง มีความหมาย และมีคุณค่าในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม มุ่งส่งเสริม เจตคติ คุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.3.2.1 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

2. พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติม จากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม

3. เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกตามความถนัดและความสนใจ ของตนเอง

2.3.2.2 หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีหลักการจัดดังนี้

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
2. จัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และ ความสามารถของผู้เรียนและวัฒนธรรมที่คั่งงาม
3. บูรณาการวิชาการกับชีวิตจริง ให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และรู้สึกสนุกกับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน
4. ใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกให้คิด วิเคราะห์สร้างสรรค์ จินตนาการ ที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตในแต่ละช่วงวัยอย่าง ต่อเนื่อง
5. จำนวนสมาชิกมีความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม
6. มีการกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับ วิทยาลัยศันและเป้าหมายของสถานศึกษา
7. ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการ มีครูเป็นที่ปรึกษา ถือเป็นหน้าที่และงาน ประจำโดยคำนึงถึงความปลอดภัย
8. ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
9. มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม โดยวิธีการที่หลากหลายและ สอดคล้องกับกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.3.2.3 ขอบข่ายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดแยกหรือบูรณาการไว้ด้วยกันก็ได้ และสามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบ และวิธีการ โดยมีขอบข่ายดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่เกื้อกูล ส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในรูปแบบของการปฏิบัติตามโครงการ/โครงการงาน ในลักษณะเป็น กระบวนการเชิงบูรณาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐาน

2. เป็นกิจกรรมที่สนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในลักษณะชมรม ชุมนุม กลุ่มสนใจ เน้นการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ตลอดจนเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ

3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ให้สามารถจัดการกับชีวิตและสังคมได้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีค่านิยมในความดีงาม มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. เป็นกิจกรรมที่ฝึกการทำงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจ เอื้ออาทร ความเป็นพลเมืองดี และรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2.3.2.4 เป้าหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความรู้ ความชำนาญ ด้านวิชาการ วิชาชีพและเทคโนโลยี
2. เห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพสุจริต
3. รู้จักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิดมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและมีความสุข
4. ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มองเห็นช่องทางในการสร้างงาน อาชีพในอนาคตได้เหมาะสมกับตนเอง
5. พัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
6. มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนความเป็นระเบียบ วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มากขึ้น นอกจากนี้จะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแล้ว สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดครูผู้รับผิดชอบมีการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

2.3.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

2.3.3.1 หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ดำเนินการเรียนการสอน

ธำรง บัวศรี (2544 : 28) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรมและประมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนดำเนินการจัดขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายใน หรือภายนอกสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะ ทักษะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.3.3.2 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนที่จะนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา

วิชัช วงษ์ใหญ่ (2525: 32) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีบทบาทในการใช้หลักสูตรคือครูใหญ่ และครูประจำชั้น ซึ่งมีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรดังนี้

1. การเตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ครูใหญ่และคณะกรรมการจะต้องศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่แท้จริงคืออะไร มีความสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนและชุมชนอย่างไร สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในเรื่อง การวางแผนและนโยบาย การเตรียมบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรรวมทั้งแหล่งข้อมูลต่างๆ

2. การเตรียมการจัดอบรมครูเพื่อให้หลักสูตรใหม่ มีจุดมุ่งหมายที่เกิดประโยชน์ต่อการใช้หลักสูตรของครูอย่างแท้จริง ควรมีการดำเนินการอบรมในรูปแบบเชิงปฏิบัติการ ให้ทุกคนได้วิเคราะห์ถึงปัญหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน กำหนดการสอนและจัดประสบการณ์เรียน โดยครูใหญ่ต้องนิเทศและบริการครูอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร งบประมาณหรือบริการด้านวิชาการอื่น จะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของครูผู้ใช้หลักสูตรดีขึ้น

3. การจัดครูเข้าสอนเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ ครูมีบทบาทอย่างมากต่อการเรียนรู้ของเด็ก และหลักสูตรจะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่อยู่ที่ครูเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์ในสังคมอยู่เสมอ เพื่อจัดประสบการณ์เรียนของเด็กให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

4. การจัดการการสอน เป็นการบริหารและบริการหลักสูตรให้ดำเนินการสอนให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถของผู้เรียนและเวลาเรียนในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน ได้แก่ การทำโครงการสอน แผนการสอน พัฒนาคู่มือครู แบบเรียนและสื่อการสอน

6. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ให้กับผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาของสถานศึกษาและประชาชนในชุมชน เพื่อให้ทราบว่า การใช้หลักสูตรใหม่นั้น ลูกหลานของเขาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการเรียนรู้ เจตคติ ค่านิยม และความสามารถในการแก้ไขปัญหา

7. การจัดสภาพแวดล้อมและการเลือกสรร โครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรถ้าได้เลือกสรรอย่างดีและก่อประโยชน์อย่างมากต่อครู และผู้เรียน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมและกิจกรรมภายนอกห้องเรียน เช่น การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ การเชิญอนามัย สถาบันศึกษาเข้ามาช่วยเหลือเรื่องสุขภาพอนามัยของเด็ก การจัดบริการอาหารกลางวัน เป็นต้น การบริการด้านวิชาการแก่ครูเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้สิ่งแวดล้อมทางวิชาการที่ให้ประโยชน์ อาจจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น การส่งไปศึกษาอบรมระยะสั้น ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติอยู่เพื่อเสริมความเข้าใจให้มีทัศนคติอันกว้างขึ้น การไปร่วมประชุมสัมมนา การไปศึกษาดูงานสถานศึกษาและการเชิญวิทยากรมาสาธิต ฝึกปฏิบัติหรือบรรยายในหัวข้อที่ครูต้องการ

8. การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและต้องกระทำเป็นขั้นตอน ถ้าจุดมุ่งหมายของการใช้หลักสูตรกำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินผลเพื่อปรับปรุงก็จะทำได้ง่ายและตรงจุด ว่าการปรับปรุงควรจะเริ่มจุดใดบ้าง วิธีการที่จะทำนั้นจะอย่างไร และการประเมินผลหลักสูตรควรจะทำนึ่งถึงการประเมินผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.3.3.3 ขอบข่ายการนำหลักสูตรไปใช้

สังัด อุทรานันท์ (2528: 28) ได้กล่าวว่า ระบบการใช้หลักสูตรจะประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

1. งานบริหารและบริการหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการเตรียมบุคลากรก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ โดยจัดให้มีการให้ความรู้หรือชี้แจงให้ผู้ที่จะใช้หลักสูตรเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้าง แนวทางจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้นนอกจากนั้นยังเป็นการเตรียมในเรื่องการจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตรอันได้แก่ เอกสารหลักสูตรและสื่อสารการเรียนการสอนทุก

ชนิดที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความสะดวกและช่วยเหลือครูให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการจัดบริการหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการจัดบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น การบริการห้องสอนวิชาเฉพาะ บริการแนะแนว เป็นต้น

2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรหมายถึง กิจกรรมซึ่งเริ่มตั้งแต่การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน ซึ่งเป็นการขยายรายละเอียดของหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติ จนถึงขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

3. งานสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร ได้แก่ การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรเพื่อติดตามผลการใช้หลักสูตรในสถานศึกษาว่าได้ดำเนินการด้วยความถูกต้อง หรือมีปัญหาใดเกิดขึ้นหรือไม่หากมีปัญหาก็จะได้แก้ไขให้ลุล่วงไป นอกจากนี้อาจจะให้การสนับสนุนและการส่งเสริมการใช้หลักสูตรด้วยการจัดตั้งศูนย์วิชาการ ซึ่งจะเป็นสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งพอจะเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539: 26) ได้กล่าวว่า ในการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับท้องถิ่นหรือระดับสถานศึกษานั้น มีงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร 2 งานดังนี้

1. งานบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารจะเป็นแกนนำ โดยมีผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ หัวหน้าหมวดวิชา ครูวิชาการ ครูผู้สอน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เสริมการบริหารหลักสูตร เช่น กรรมการบริหารสถานศึกษา กรรมการบริหารวิชาการ เป็นต้น มีกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

1.1 การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรต่างๆ

1.2 การเตรียมบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 การจัดครูเข้าสอน

1.4 การจัดตารางสอน

1.5 การจัดแผนการสอน

1.6 การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

1.7 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร เช่น อาคารสถานที่ งบประมาณ การบริการห้องสมุด เป็นต้น

1.8 การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.9 การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน

2. งานสอน เป็นการนำหลักสูตรที่วางแผนไว้ไปสู่การสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอนที่จะให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่ได้ระบุไว้ในหลักสูตร มีกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

- 2.1 การทำความเข้าใจในหลักสูตรแม่บทและปรับหลักสูตร
- 2.2 การวางแผนการสอน
- 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 2.4 การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2.5 การจัดสอนซ่อมเสริม
- 2.6 การจัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากขอบข่ายการใช้หลักสูตรจะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำหลักสูตรไปใช้ ในขณะที่เดียวกันต้องคำนึงองค์ประกอบที่จะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ 2 ประเภท คือ การบริหารหลักสูตร และการสอนของครู

2.3.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอน

การทำแผนการจัดประสบการณ์หรือแผนการสอนนั้น (กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2543: 36 – 48) สิ่งที่คุณครูต้องคำนึงถึงคือ จุดประสงค์ของการสอนกับผลที่คุณคาดหวังจะเกิดขึ้นกับเด็กอย่างแท้จริง ปัจจัยที่คุณครูต้องคำนึงในการวางแผนประกอบด้วย

1. ขั้นพัฒนาการของเด็ก ครูต้องมีความรู้ขั้นพัฒนาการของเด็กที่คุณครูจะสอนแต่ละวัย ในการวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูต้องตรวจสอบทบทวนความรู้ของตนเองเกี่ยวกับขั้นของพัฒนาการเด็กเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมที่คุณครูกำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัยเด็กแต่ละวัย
2. สุขภาพและความสมบูรณ์ของเด็ก การรู้ระดับสุขภาพความสมบูรณ์มาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคุณครู เด็กบางคนที่มีปัญหาอาจต้องมีแผนการสอนเฉพาะรายบุคคลเพื่อให้เด็กได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพของเขาโดยเฉพาะ
3. ศักยภาพของเด็ก ครูต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับบม โนทัศน์ เพื่อจะสามารถสื่อสารให้เด็กเข้าใจ
4. เวลาเรียนรู้ของเด็ก เด็กมีความสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ครูต้องมีความเข้าใจและตระหนักว่าเด็กมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เสมอ
5. ผู้ปกครอง การทำงานร่วมกับผู้ปกครองเป็นหน้าที่สำคัญของครูอีกประการหนึ่ง เพราะความเห็นของผู้ปกครอง ข้อเสนอแนะ ครูสามารถนำมาวางแผนการสอนได้

กุลยา ดันติผลาชีวะ ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการสอนคือ สามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายการสอนทั้งระยะยาวและระยะสั้น จุดสำคัญคือเป็นการกระตุ้นให้

เด็กเกิดความสุขสนุกสนาน และเรียนรู้เนื้อหาวิชาการอย่างที่ครูต้องการได้ นอกจากนั้นแผนการสอนยังช่วยครูด้านต่างๆ ดังนี้

1. ครูจัดเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่และเล็กได้เหมาะสมและสอดคล้องกับตารางกิจวัตรประจำวัน
2. ครูสามารถสร้างสมดุลระหว่างความสนใจของเด็กกับเป้าหมายการสอนที่ครูต้องการ
3. ครูมีภาพทัศน์ของการสอนทั้งด้านเนื้อหา และกิจกรรมการสอนที่ครูสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์
4. ครูสามารถบูรณาการเนื้อหา กิจกรรมและเหตุการณ์ในแต่ละช่วงเวลาของปีได้อย่างเหมาะสม เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวัน
5. ตรวจสอบปัญหาเฉพาะของเด็ก เช่น เด็กชน เด็กสมาธิสั้น ระดับสติปัญญา อาจมีแผนการสอนเฉพาะราย เพื่อให้โอกาสเด็กที่บกพร่องหรือพิการ
6. ตรวจสอบสื่อการสอน สื่อการสอนที่ดีที่สุด คือสื่อธรรมชาติ นอกจากประหยัดแล้วเด็กยังได้เรียนรู้ เชื่อมประสบการณ์ สัมผัส และหยั่งลึกลงในจิตใจ ครูควรใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ สถานที่ต่างๆ และศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ จัดเป็นสื่อสำหรับการสอนในการศึกษาค้นคว้า

สรุปว่า การจัดแผนการสอนจะทำให้ครูได้รู้ถึงการกำหนดระยะเวลา และเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อที่จะได้มีการยืดหยุ่นให้ได้มีเวลาที่เหมาะสม และยังได้บรรลุตามแผนการเรียนการสอนให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

2.3.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

2.3.5.1 ความหมายและความสำคัญของสื่อการเรียนการสอน

สุมนา พานิช (2531:125) ให้ความหมาย สื่อ หมายถึง เครื่องช่วยให้เด็กได้พัฒนาการทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา สื่อช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงโดยผ่านประสาทสัมผัส คือ การสัมผัส การชิม การดม การฟัง และการมอง นอกจากนี้สื่อยังช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน และบางชนิดยังเปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกความคิดสร้างสรรค์ตามจินตนาการอีกด้วย

บุญชู สนั่นเสียง (2532 : 490) กล่าวว่าในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ตรงตามจุดมุ่งหมายนั้น ครูจำเป็นต้องเตรียมสื่อที่จะเป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่ครูมีอยู่ไปสู่ให้นักเรียนได้

อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อที่ครูนำมาใช้ เรียกว่า “สื่อการสอน” ตามแนวคิดใหม่ถือว่าการเรียนรู้นั้น เด็กเป็นผู้เรียน เด็กจึงเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้โดยผ่านตัวกลางหรือสื่อ ตัวกลางหรือสื่อทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ เรียกว่า “สื่อการเรียนรู้” ดังนั้นรวมเรียก สื่อหรือตัวกลางที่ครูนำมาใช้สอน และสื่อตัวกลางที่ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ เรียกว่า “สื่อ” การเรียนการสอน คือ ตัวกลางถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ ค่านิยม และทักษะจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ซึ่งสื่อการเรียนการสอนจะช่วยให้เด็กเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ครูถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2.3.5.2 สื่อการเรียนการสอนมีความหมายกว้างหมายถึง

1. วัสดุ เช่น แบบเรียน ตำรา แผ่นภาพ แผนภูมิ ภาพชุด กระเป๋า หนังสือ บัตรคำ บัตรคำสั่ง บัตรกิจกรรม บัตรเนื้อหา สมุดบันทึก ดินสอ สี ดินน้ำมัน กระดาษ วาดเขียน ปากกา เมล็ดพืช กรวด ทราย ดิน ฯลฯ
2. อุปกรณ์ เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องโทรพิมพ์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องทดลองวิทยาศาสตร์ กระดานดำ เครื่องช่างกลต่างๆ ฯลฯ
3. วิธีการ เช่น การจัดระบบ การสาธิต การทดลอง และกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ครูจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เช่น การจัดสถานการณ์จำลอง การจัดศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

กรมวิชาการ (2540 : 49) ให้ความหมาย สื่อ หมายถึง ตัวกลางในการนำความรู้จากครูสู่เด็ก ทำให้เกิดความรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยาก กลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และค้นพบด้วยตนเอง

2.3.5.3 ความสำคัญของสื่อการเรียนการสอน

สุมนา พานิช (2531 : 129) กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการสอนว่า สื่อการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ จะช่วยให้คุณประโยชน์ต่อการเรียนดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ที่เป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของความคิดและความเข้าใจ
2. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ถึงสิ่งและเหตุการณ์ที่มีปัญหา เกี่ยวกับขนาด กาลเวลา และระยะทาง
3. ช่วยสร้างความสนใจ ทศนคติที่ดีของผู้เรียน ช่วยให้เรียนได้ง่าย รวดเร็ว และเพลิดเพลิน
4. ช่วยแสดงกรรมวิธีต่างๆ ซึ่งไม่สามารถอธิบายให้เห็นหรือเข้าใจได้ด้วยการบรรยายธรรมดา

5. ให้นักเรียนทั้งหมดมีประสบการณ์ร่วมกัน
 6. ช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียนต่อบทเรียนอยู่เสมอ
 7. ช่วยให้ผู้เรียนได้มากขึ้น และใช้เวลาน้อยลง
 8. ช่วยให้มีบทเรียนจำต่อสิ่งที่ได้เรียนนาน และนำไปใช้ได้ดีกว่า
 9. ช่วยลดจำนวนนักเรียนที่สอบตก
 10. ช่วยเร่งการเรียนรู้ทางทักษะ โดยเสียเวลาน้อยและมีคุณภาพสูงขึ้น
- อภิสิทธิ์ วุฒิปิพนธ์ (2544 : 49) ได้กล่าวถึงคุณค่าของสื่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. สื่อกับผู้สอน
 - 1.1 ช่วยแบ่งเบาภาระผู้สอน
 - 1.2 ช่วยให้ผู้สอนสนุกสนานไปกับการสอน
 - 1.3 เป็นแรงผลักดันให้ผู้สอนตื่นตัวในการผลิตอุปกรณ์อยู่เสมอ
 - 1.4 ช่วยให้ผู้มีความเชื่อมั่นในการสอน
 - 1.5 ช่วยให้ผู้มีโอกาสสร้างประสบการณ์เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สื่อกับผู้เรียน
 - 2.1 กระตุ้นและสร้างความสนใจให้ผู้เรียน
 - 2.2 ช่วยให้ผู้เข้าใจในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนและทำให้เกิดมโนทัศน์อย่างถูกต้อง
 - 2.3 ช่วยแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
 - 2.5 ช่วยดึงประสบการณ์จากภายนอกห้องเรียนเข้ามาให้ผู้เรียนรับรู้
3. สื่อกับการศึกษาระบบอื่นๆ
 - 3.1 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
 - 3.2 เปิดโอกาสทางการศึกษามากขึ้น
 - 3.3 เป็นแหล่งวิชาการศึกษาเพื่อชุมชน

สรุปความสำคัญของสื่อการศึกษาไว้ดังนี้ เป็นการสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรม ความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่เด็ก ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2.3.5.4 การจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอน

การจัดหาสื่อ อาจจัดหาได้ หรือจัดซื้อวัสดุในราคาถูก วัสดุเหล่านี้นำมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนได้ทันที หรือนำไปเป็นวัสดุในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนต่อไปตามความเหมาะสม (บุญชู สนั่นเสียง, 2532: 492)

กรมวิชาการ (2540 : 60) การจัดหาสื่อ สามารถจัดได้หลายวิธี คือ

1. จัดโดยการขอยืมจากแหล่งต่างๆ เช่น ศูนย์สื่อของโรงเรียนของรัฐบาล หรือโรงเรียนเอกชน ฯลฯ
2. จัดซื้อสื่อ โดยการวางแผนการจัดซื้อตามลำดับความจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ทางโรงเรียนสามารถจัดสรรให้ และสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์
3. ผลิตสื่อขึ้นใช้เอง โดยใช้วัสดุที่ปลอดภัยและหาง่ายเป็นเศษวัสดุเหลือใช้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ กระดาษแข็งจากลังกระดาษ รูปภาพจากแผ่นป้ายโฆษณา รูปภาพจากหนังสือ นิตยสารต่างๆ เป็นต้น

บุญชู สนั่นเสียง (2532 : 492 – 493) ได้กล่าวว่าการจัดหาสื่อเพื่อผลิตสื่อการเรียนการสอนดังนี้

1. วัสดุในท้องถิ่น หมายถึงสิ่งของที่มีอยู่ตามท้องถิ่น ตามภูมิประเทศ ครูควรจะได้พิจารณาใช้วัสดุในท้องถิ่นเป็นพิเศษ ท้องถิ่นที่อยู่ในภูมิภาคต่างกันอาจมีวัสดุต่างกันไปบ้าง เช่น ท้องถิ่นในภาคเหนือ ที่มีใบเมี่ยง ใบดอง เขาสัตว์ ทางภาคใต้แถวทะเลอาจมีเปลือกหอย กระดุก ปลา ปะการัง และสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ดิน หิน แร่ ก็ถือว่าเป็นวัสดุท้องถิ่น
2. วัสดุเหลือใช้ หมายถึงสิ่งของต่างๆ ที่ใช้ประโยชน์แล้วและมีส่วนที่เหลือทิ้งไว้ เช่น กัดไม้ขีด กดองสบู่ ขวด กระจก ฯลฯ สิ่งของที่เหลือใช้เหล่านี้มีอยู่มากมายในปัจจุบันทั้งในเมืองและชนบท

สรุปในการจัดหาสื่อ มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงหลายประการ คือ การเลือกใช้สื่อและวัสดุทดแทน การเลือกใช้สื่อวัสดุการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึง จุดมุ่งหมายการจัดประสบการณ์ว่า ต้องการให้เด็กเรียนรู้อะไร สื่อนั้นจะช่วยให้เด็กเรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ สื่อตรงกับเหตุการณ์และเวลาที่เด็กควรรู้หรือไม่ การใช้วัสดุทดแทนเป็นสิ่งที่ครูควรมีความรู้ ความเข้าใจ เพราะวัสดุบางอย่างมีราคาสูง เมื่อจำเป็นจะต้องซื้อจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณมาก หากครูมีความรู้ในการจัดหาสิ่งทดแทนกันจะช่วยประหยัดรายจ่ายได้

2.3.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับหลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจะบอกให้ครูผู้สอนรู้ว่า จุดมุ่งหมายปลายทางของการสอนคืออะไร (มะลิวัลย์ โอพาริกพันธ์, 2540 : 20)

หลักสูตร (Curriculum) หมายถึงประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งอยู่ภายใต้การ
 อำนวยการหรือการจัดการของโรงเรียนที่จัดให้เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสบการณ์อย่างเป็น
 ระบบ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วาโร เห่งสวัสดิ์, 2542: 21)

กรมวิชาการ (2540 : 5 – 7) ได้จัดกิจกรรมและการจัดทำหลักสูตรการศึกษาควรยึด
 หลักดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม หลักสูตรที่เหมาะสมจะต้องพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งทาง
 ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และ
 ประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ต้องมีความหมายกับตัวเด็ก

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมต้องดึงดูดความ
 สนใจของเด็ก ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ครูจะจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย
 ไม่เครียด มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อวัสดุและอุปกรณ์

3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูมีความสำคัญในการ
 จัดกิจกรรมการพัฒนาเด็กเป็นอย่างมาก ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกให้เด็กทำมาเป็นผู้ที่
 อำนวยความสะดวกให้แก่เด็กในการทำกิจกรรม ดังนั้น ครูจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่
 เหมาะสมให้กับเด็ก โดยเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ ค้นพบด้วยตนเอง

4. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูจะต้องสังเกตและประเมินการสอน
 ของตน และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผล
 ที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการพัฒนาเด็ก เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับผู้ปกครองและ
 ขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กได้อีกด้วย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งนี้
 เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ครูและผู้ปกครองจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำ
 ความเข้าใจ พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบเพื่อพัฒนาเด็ก
 ให้มีคุณภาพต่อไป

สรุปได้ว่า แนวการจัดหลักสูตรนั้นจะมีองค์ประกอบและพื้นฐานต่างๆหลายประการ
 ซึ่งแต่ละสถานศึกษา ควรมีแนวการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมตามโครงสร้างและบริบทของสังคม
 ในการจัดทำหลักสูตรควรมีการศึกษาข้อมูล เพื่อที่จะได้จัดให้สอดคล้องตามพัฒนาการของเด็ก
 เพื่อที่จะได้หลักสูตรที่สามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.3.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.3.7.1 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่า นักเรียนได้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่เพียงใดผลจากการวัดและประเมินผลจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆได้

ความหมายของการวัดและประเมินผลนั้น

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้กล่าวว่าการวัดผล (Measurement) คือการให้ตัวเลขกับลักษณะตามกฎที่กำหนด การประเมินผล (Evaluation) คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดตามเกณฑ์ภายในและภายนอก

กล่าวโดยสรุปการประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3.7.2 การวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

วิธีการวัดและการประเมินที่ยอมรับกันว่า สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เพราะเป็นวิธีการที่สามารถค้นหาความสามารถและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน และยังเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) กล่าวถึงบทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดผลประเมินผลทุกครั้ง และการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (Authentic measurement) จากการปฏิบัติ (Performance) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

2.3.7.3 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

เป็นการประเมินเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ ความคิด พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติและผลการปฏิบัติของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนในสภาพที่เป็นจริง วิธีการที่ใช้ประเมิน ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ บันทึกจากผู้เกี่ยวข้องแบบทดสอบวัดความสามารถจริง การรายงานตนเอง และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ลักษณะที่สำคัญของการประเมินจากสภาพจริง

1. เป็นการประเมินที่กระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสามารถทำได้คลอเคล้ากับทุกสถานการณ์ ทั้งที่โรงเรียน บ้านและชุมชน
 2. เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออกมาจริง ๆ
 3. เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน
 4. เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน
 5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง
 6. ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้าน ทั้งที่โรงเรียนบ้านและชุมชนอย่างต่อเนื่อง
 7. เน้นคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน
 8. เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง (ทักษะการคิดที่ซับซ้อน) เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์
 9. ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการชื่นชม ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข
 10. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง
- สรุปว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะเป็นการวัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเป็นการวัดความรู้ความสามารถที่แท้จริงของเด็ก ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี และช่วยในการพัฒนาทักษะการทำงานให้แก่นักเรียนในการมีส่วนร่วมคิด แสดงสร้างสรรค์และผลิตงานด้วยตนเอง

2.3.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง 3 วิธี คือ

1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ที่เหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย มีความเมตตา กรุณาต่อผู้เรียน รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

2. ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง ในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากการใช้คำแนะนำ การเชิญชวนให้ปฏิบัติ การแก้ไขข้อบกพร่อง การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 10 ประการ (เอกสิทธิ์ กงตระกูล, 2541: 3 – 5) ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดี หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ติดตาม ส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนัน และบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาท้องถิ่นและสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด
10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

สุรพันธ์ ดันศรีวงษ์ (2538 : 22) ได้เสนอลักษณะของครูที่พึงประสงค์ดังนี้

1. มีความเป็นครู คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักเมตตาปราณีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรมมีชีวิตที่สงบและเรียบง่าย มีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

2. มีความรู้ดีในด้านดังนี้

- 2.1 มีวิชาชีพเฉพาะลึกซึ่งเหมาะสมตามระดับการศึกษาที่จะสอน
- 2.2 วิชาชีพครูวิทยาการจัดการจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การ

วิจัย การประเมินผล

2.3 ความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

3. ความสามารถในการสอน วิธีการอบรม การพัฒนา การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ตาม และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติเหมาะสมจนเกิดทักษะ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงการประพฤติและปฏิบัติตนที่เหมาะสม กับด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและมีความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

2.3.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น มี 3 วิธี คือ

1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยพิจารณาจาก ความเข้าใจงาน ความสำเร็จของงาน และความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

2. อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย และผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

3. มุ่งมั่นพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

ในสังคมผู้ที่เป็นครูด้วยกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามัคคีกัน โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน ครูทุกคนมีความรักใคร่กลมเกลียวเช่นพี่เช่นน้อง เคารพนับถือตามลำดับอาวุโสตามลำดับหน้าที่ตำแหน่งการงาน ครูทุกคนในโรงเรียนต้องรู้จักหน้าที่ของตน หน้าที่ของครูต่อโรงเรียน

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2532 : 67 – 68) ได้ให้ความหมาย ดังนี้

1. เข้าใจจุดมุ่งหมายและแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2. จัดโปรแกรมการสอนให้น่าสนใจอยู่เสมอ

3. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของโรงเรียน
5. เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงานโรงเรียน
6. ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
7. ต้อนรับและแสดงอริยาวัชไมตรีต่อผู้มาติดต่อโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ความสามัคคีในกลุ่มครู ทำให้ครูทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้ครูทุกคนรู้จักระดมพลังความคิด กำลังทรัพย์ กำลังกาย เพื่อพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

ซูศักดิ์ แสนปัญญา (2536 : 71 -74) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไว้ 10 ประการ คือ

1. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
2. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน
3. อย่าขัดทอคความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
4. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ควร
5. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
6. ให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบ
7. ฟังและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบ้างตามเหตุผล
8. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน
9. ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามทุกร้อน
10. ออกไปพบกับเพื่อนบ้างตามสมควร

สรุปได้ว่าการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับถึงความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจรวมถึงการใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.3.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน

พิภพ วังเงิน (2537 : 231-232) เกิดเป็นมนุษย์ต้องเข้าใจมนุษย์ เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรม เข้าใจพฤติกรรมของตนเองและบุคคลอื่น เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในกลุ่มต้องปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจเกี่ยวกับคนได้ต้องอาศัยความรู้หลายสาขา เช่น สังคมวิทยา มานุษยวิทยา

จิตวิทยา จึงจะเข้าใจแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี สำหรับในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลต่างมาจากทั่วทิศ จากต่างครอบครัว ต่างสังคม ต่างสถานภาพมาอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเดียวกัน ต้องมีการเกี่ยวข้องกัน ต้องร่วมมือกันตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน แนวคิดหลักของมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรนั้น Reece (ริช) และ Brandt ได้กล่าวไว้ว่ามี 4 ประการ คือ

1. ความเข้าใจตนเองและบุคคลอื่น ๆ (Understanding yourself and others) การมีมนุษยสัมพันธ์ จำเป็นต้องมีความเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง รู้จักระมัดระวังตน เป็นผู้มีความจริงใจเปิดเผย สนใจความรู้สึกของคนอื่นเช่นเดียวกับความรู้สึกของตนเอง ต้องให้ความสนใจคนอื่นถ้าต้องการให้คนอื่นสนใจเรา

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การที่มนุษย์เราจะสามารถเข้าใจกันได้ สามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ พฤติกรรม ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจได้ก็โดยอาศัยการสื่อสาร ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจำเป็นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ สาเหตุหนึ่งของความล้มเหลวทางด้านมนุษยสัมพันธ์ก็คือ การขาดประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร

3. การจูงใจ (Motivation) คือการโน้มน้าว ชักนำความรู้สึก ให้จิตใจของเขาหันเหเป็นไปในทิศทางที่เราต้องการ เพราะพฤติกรรมของมนุษย์ทุกประการย่อมมีสาเหตุ มีความต้องการ เมื่อมีการจูงใจที่ถูกต้องย่อมนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ การจูงใจในทางบวก (Positive) ย่อมทำให้ผู้รับพอใจ สุขใจ เช่น ให้รางวัล คำชมเชย ประกาศยกย่องเกียรติคุณ ให้สิ่งตอบแทน ฯลฯ ส่วนการจูงใจทางลบ (Negative) เป็นการปรามให้เข็ด ไม่ทำอีก เช่น ลงโทษ ทำให้ได้รับความอับอาย ทำให้เคียดแค้น ฯลฯ การจะใช้การจูงใจแบบบวกหรือแบบลบให้เกิดประโยชน์ต้องพิจารณาตามโอกาสและกรณี ผู้ใช้ต้องเข้าใจ ใช้เป็น รู้จักใช้ เพราะมนุษย์เรามีความแตกต่างกัน

4. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict management) ความขัดแย้งกัน คือการที่มนุษย์เรามีทัศนคติ ความคิด การกระทำ ความเชื่อ หรือพฤติกรรม ที่ไม่ตรงกัน สวนทางกัน ค่อยด้านกัน ไปด้วยกันไม่ได้ ถ้าหากไม่สามารถแก้ไข จัดการให้ถูกต้อง จะนำไปสู่ความบาดหมาง เป็นศัตรูกัน ไม่ให้ความร่วมมือในองค์กรต้องพยายามลดและจัดความขัดแย้งให้หมดไป แม้ไม่หมดสิ้นก็ให้เหลือน้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่ดีที่สุดก็คือ คือวิธีแบบชนะ-ชนะ คือให้ได้รับพอใจ และได้ประโยชน์ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ต่างก็ไม่เสียเปรียบกันและกัน สามารถร่วมมือกันได้ต่อไป

สรุปการร่วมมือกับผู้อื่น ในชุมชนหมายถึงการร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนบริเวณที่ตั้งของโรงเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง เช่น

1. กิจกรรมสร้างสรรค์ความรู้ จัดในลักษณะที่เป็นสื่อสารสนเทศ มุ่งเป็นการให้ความรู้กับชุมชนและผู้ปกครอง โดยผ่านเอกสารใบความรู้ เป็นสารสัมพันธ์ประจำสัปดาห์ หรือประจำเดือน
2. กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นกิจกรรมการไปทัศนศึกษาร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครอง
3. กิจกรรมเยี่ยมบ้าน เป็นกิจกรรมที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ในระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียน

2.3.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร

พระราชดำรัส สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (อ้างถึงใน รตจนา เถาว์พันธ์, 2547 : 15) การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีสภาพใดและอยู่แห่งใดในปัจจุบัน องค์การระหว่างประเทศองค์กรพัฒนาต่าง ๆ หลายองค์กร ล้วนสนับสนุนคำขวัญ "Education for all" การศึกษาเพื่อทุกคนและร่วมกันผลักดันให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีความ พยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษา ด้านต่าง ๆ ทั่วโลก การที่จะทำให้เป้าหมายทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะก้าวหน้ามีข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช้การรับข้อมูลข่าวสารเท่านั้นสิ่งที่สำคัญกล่าวคือ การนึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าเพียงใด ก็ยังต้องการครูที่มีความสามารถ เพิ่มขึ้นเพียงนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้ทันโลกจึงสามารถอบรมบ่มนิสัยคนในยุคใหม่ได้

ฉะนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

อมรา เกิดสุข (2539 : 19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองคือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

อรุณี ร่มนุ่น (2541 : 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามของตน

ไพบูลย์ แจ่มจำ (2541 : 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยนักเรียน ให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปกครอง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 : 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเองคือการจุดประกายความคิดในตัวเองด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคล เห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างควมพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเอง ไปในทางที่ดีขึ้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้และใช้ข่าวสารความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเองยังเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาพร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

2.3.12 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนอันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์ (สำลี รักสุทธี 2544 : 10) การสร้างหลักสูตรมีปัจจัยและพื้นฐานหลายๆด้านที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางของหลักสูตร ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จำเป็นในการสร้างหลักสูตรดังต่อไปนี้

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ (2538 : 57) เสนอว่ามีองค์ประกอบอยู่ 4 ข้อ ของการกำหนดการสร้างหลักสูตรมีดังนี้

1. ข้อบังคับสังคม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมที่มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวกัน ความแตกต่างกัน ความกดดัน การเปลี่ยนแปลง ความเป็นไปและความเคลื่อนไหวของประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งการจัดหลักสูตรการศึกษาแต่ละระดับต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆซึ่งเป็นความเคลื่อนไหวในสังคมนั้นๆ เป็นจุดเริ่มต้น

2. ความรู้เรื่องพัฒนาการมนุษย์ ในการจัดหลักสูตรต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ ความรู้เรื่องพัฒนาการมนุษย์มาเป็นพื้นฐานในการจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีอายุและความแตกต่างของบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ

3. วิธีการเรียนรู้ การที่จะจัดหลักสูตรการศึกษาให้แก่ผู้เรียนแต่ละระดับ ความรู้เรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัด ทฤษฎีการเรียนรู้อธิบายวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ที่สามารถนำวิธีการนั้นๆมาจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างและวัยของเด็กแต่ละคน

4. เนื้อหา ความรู้กับสติปัญญา ทั้งสองอย่างเป็นพื้นฐานของการจัดประสบการณ์ ความรู้ อะไรที่มีค่ามากที่สุด อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควรนำมาจัดให้ การรวบรวมเนื้อหาสาระจะทำด้วยวิธีการจัดหลายรูปแบบ มีหลายวิธีเพื่อให้เหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านสติปัญญาของเด็กแต่ละคน

สังัด อุทรานันท์ (2528 : 38) ได้กล่าวถึงคำนิยามของหลักสูตรไว้ 4 ประการดังนี้

1. หลักสูตร คือ สิ่งที่สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบด้วยสาระที่ได้จัดเรียงลำดับความยากง่ายหรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว
2. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียน ซึ่งได้วางแผนไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ
3. หลักสูตรเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน
4. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำ ได้รับรู้และได้สนองตอบต่อการแนะนำของสถานศึกษา

สรุปการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่า หลักสูตร ที่นำไปใช้กับการจัดการศึกษาทุกระดับย่อมทำให้มีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรการศึกษา เพราะจะทำให้ผู้เรียนได้เห็นภาพรวมหรือโครงการการจัดการศึกษา

2.4 การศึกษาเอกชนในประเทศไทย และพัฒนาการของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การจัดการศึกษาในประเทศไทยนั้น จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532 : 7) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2538 : 120) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า เอกชนดำเนินงานก่อนการศึกษาในระบบโรงเรียนของภาครัฐ กล่าวคือ ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา (สมเด็จพระนารายณ์มหาราช พ.ศ. 2199 – 2231) และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2394 – 2411) ซึ่งเป็นยุคของการเผยแพร่ศาสนาควบคู่ไปกับการให้การศึกษาหาความรู้ ผู้นำในระดับสูงของยุคนั้น ให้ความสนใจที่จะแสวงหาความรู้และวิทยาการทันสมัยต่าง ๆ ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาแบบสมัยใหม่ (แบบตะวันตก) และขยายเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความนิยมที่มากขึ้นตามลำดับ โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นในระยะแรกและยังดำรงกิจการอยู่จนถึงทุกวันนี้ ได้แก่ โรงเรียนอรัญประดิษฐ์ จังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. 2408) โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (พ.ศ. 2413) โรงเรียนอัสสัมชัญ (พ.ศ. 2420) โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (พ.ศ. 2431) โรงเรียนราชินี

(พ.ศ. 2446) เป็นต้น โรงเรียนเหล่านี้ถึงแม้จะจัดตั้งมานานับร้อยปีแล้วแต่ก็ได้รับความศรัทธาและความนิยมนิยมมาโดยตลอด เนื่องจากมั่นใจในคุณภาพของการศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

พัฒนาการของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีประวัติอันยาวนานและได้รับการพัฒนารูปแบบและวิธีการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 2) แบ่งพัฒนาการของการศึกษาเอกชนได้ 5 ระยะเวลาคือ

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395 – 2461) นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนเอกชนจนถึงการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 1 ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่มีการควบคุม การที่รัฐไม่ได้มีการควบคุมโรงเรียนเอกชนเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมืองหรือยุคจักรวรรดินิยมนั่นเอง สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้ คือการตั้งโรงเรียนของรัฐและการสนับสนุนโรงเรียนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461 – 2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญที่มุ่งควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชนก็เพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีคุณวุฒิทางครู ครูที่สอนต้องมีความรู้ทางด้านภาษาไทย ต้องสอนภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีจงรักภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480 – 2503) รัฐเริ่มการอุดหนุนการรับรองวิทยฐานะ และมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติเพิ่มมากขึ้น ในระยะนี้มีโรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงัก และการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507 – 2518) รัฐมีนโยบายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน แต่ด้วยรัฐบาลไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้เพราะปัญหาด้านงบประมาณ และการขาดแคลนครู ตลอดจนอาคารสถานที่ รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้าร่วมดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518 – ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอย่างมากเพราะมีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก มีการควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียน และต่อมาได้มีการผ่อนปรนตามนโยบายค่าเล่าเรียนลอยตัว อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้น

พื้นฐานเป็น 9 ปี และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องเร่งขยายการจัดการศึกษาภาครัฐออกไปเพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในปีพ.ศ. 2535 มีสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นก็คือ การที่รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการให้มีเงินกองทุนอุดหนุนโรงเรียนเอกชน นโยบายการให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินยืมเรียน นโยบายอุปถัมภ์ทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 81 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 59,095 คน จำนวนครู ทั้งหมด 2,817 คน จำนวนห้องเรียน 1,739 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนเฉลี่ย 34 คน ต่อหนึ่งห้องเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 , 2549)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พรศรี หนูสง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 5 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม และการสัมมนา โดยมีระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ ในระดับมาก 18 วิธีการ และระดับปานกลาง 15 วิธีการ สำหรับ ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 5 ลำดับแรก เรียงจากค่า เฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การฝึกการประสานงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด และการศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยมี ระดับความต้องการในระดับมาก 23 วิธีการ และระดับปานกลาง 10 วิธีการ การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของ ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ใน 29 วิธีการ

สมพร เสวีวัลลภ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหา การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความ จำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการสำรวจ ความต้องการ ของบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนด แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรใน แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการ จัดประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงาน/ โครงการตามที่กำหนดไว้ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาด ผู้ชำนาญการในด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง บุคลากร ไม่มี โอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา แล้วไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุง การปฏิบัติงาน

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมี คณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักงานศึกษา สำนักงานเขต โรงเรียน และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกัน มีการกำหนดแผนและ โครงการไว้ ในแผนพัฒนาการศึกษา แนวทางในการดำเนินการใช้ วิธีการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดมี 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ทางวิชาการ การหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสาร ทาง วิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สำหรับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดองค์กรที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร งบประมาณ ในการจัดกิจกรรม ไม่เพียงพอ กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุด คือ กิจกรรม การฝึกอบรม

สถาพร กรีธาร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษา แห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จัดทำ โครงการไว้ใน แผนปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การพัฒนาบุคลากรใช้การฝึกอบรม/สัมมนา

การประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทำเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนใหญ่ กำหนดตามปัญหาและความต้องการ นิเทศการศึกษาโดยให้ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา การประเมินผลการนิเทศใช้วิธีการ สัมภาษณ์ ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ส่วนใหญ่จัดทำโครงการไว้ใน แผนปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดการจัดหา สื่อและเอกสารจะพิจารณาตาม ความต้องการและความจำเป็น สื่อที่ผลิต คือ เกมการศึกษา เอกสารที่ผลิต คือ บทความทาง วิชาการ ด้านการทำวิจัยทางการศึกษา ส่วนใหญ่ศึกษานิเทศก์ จังหวัดเป็นผู้ทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นข้อมูลในการ นิเทศการศึกษา ปัญหาที่พบ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้ และขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศ การศึกษา ขาดงบประมาณ บุคลากรและเกณฑ์ ในการประเมิน ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ขาดงบประมาณและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ด้านการทำวิจัย ทางการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้และขาดแหล่ง ค้นคว้าในการทำวิจัย ข้อเสนอแนะ คือ ควร พัฒนาบุคลากรตามความต้องการของ แต่ละจังหวัด ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ การศึกษา ควรมีการจัดตั้งศูนย์ระดับอำเภอ และควรจัดอบรมความรู้เรื่อง การทำวิจัยแก่บุคลากร ของศูนย์

บุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีผลสรุปดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารและครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบ สภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าไม่ แตกต่างกันในทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาครู ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่าแตกต่าง กัน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาในการพัฒนาครูแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาด กลางและขนาดใหญ่ และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีปัญหาแตกต่าง จากโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูที่ สำคัญ 3 เรื่องแรก คือ ให้โรงเรียนเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มี การกำหนดแผนงาน และ โครงการตามความต้องการของครูและจัดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ ความรู้กับครู

สุริรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมี การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็น โครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนด จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากร ไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้ง ต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนา บุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่ เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความ สำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อ การพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

พัชรี ชันอาสาสะวะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และ (3) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 2. แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย ส่วน ที่ใช้วัดความต้องการจำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลที่เกิดกับผู้เรียน โดยมีค่าความเที่ยง ความสอดคล้องภายในของแต่ละด้าน เท่ากับ .62 .88 .92 และ .93 ตามลำดับ 3. ครูส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและผลที่เกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่สอนระดับอนุบาลมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านพฤติกรรมสูงกว่าครูที่สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพบว่าครูที่สอนระดับ

มัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนต่ำกว่าครูที่สอนระดับอนุบาลและ ประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังพบว่า ครูเขตเมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนสูงกว่าครู เขตห่างไกลชุมชนเมือง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านพฤติกรรมการ จัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างเร่งด่วน มากกว่าด้าน ความรู้และด้านทัศนคติ

นิรมล ธรรมอุปกรณ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูอาจารย์ ด้าน คอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการพัฒนาครูอาจารย์ด้าน คอมพิวเตอร์ เพื่อการพัฒนาการเรียน การ สอนรูปแบบหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัด กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และแนวทางในการติดตามงานหลังการฝึกอบรม ผล การทดลอง ใช้รูปแบบนี้ ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ของคะแนนการทดสอบความรู้ และคะแนนเจตคติภายหลังการฝึก อบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบความรู้และ คะแนนเจตคติภายหลังการฝึกอบรม สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 70% อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เพลิน พิมพ์ศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู การ พัฒนาสมรรถภาพครู และการออกและเบิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาครู ประถมศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การ พัฒนาสมรรถภาพครู เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ การปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูประถมศึกษามีดังนี้ (1) ควรเน้นการพัฒนาสมรรถภาพครูเกี่ยวกับการ ผลิต การใช้สื่อ การนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (2) ควรมีการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่เอกสารความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น (3) ควรมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการออกและเบิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครูอย่างต่อเนื่อง (4) องค์กร กลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ควรสร้างความมั่นใจให้กับครูมากกว่า ที่เป็นอยู่ (5) ควรเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ให้สอดคล้องกับ ค่าครองชีพและความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ (6) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาครูมากขึ้น

มาลี สารากร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากร เกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครู กับ ผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครอบคลุม 3 ด้าน คือด้านความรู้และทักษะด้านการสอนด้านคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู 316 คน ผู้บริหาร 28 คน รวม 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราประมาณค่า เนื่องจากคะแนนความคาดหวังของ ทั้งกลุ่มครู และกลุ่มผู้บริหาร ไม่มีการแจกแจงเป็นปกติ ดังนั้นสถิติที่ใช้ทดสอบความคาดหวังของทั้งสองกลุ่มจึงเป็นสถิติแบบนอนพาราเมตริกซ์ และการทดสอบที่ใช้คือการทดสอบตามวิธีการของแมนน์-วิทนีย์ ยู ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีความคาดหวังในบทบาทการพัฒนาครู ในระดับที่ สูงกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

นิโรธ จับจิตต์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกและไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้าน ของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็น โรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้านของโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือก เป็น โรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย 3. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ สูงกว่าโรงเรียน ที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็น โรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jean-Louis Auduc (1998 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูให้ทำงานในโรงเรียนที่มีปัญหา ซึ่งเป็นการบรรยายถึงปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเยาวชนกับความรู้ และการพัฒนาความรู้ พบว่าครูจะต้องทำให้เยาวชนเหล่านี้มั่นใจได้ว่าพวกเขามีความสามารถที่จะเรียนได้ และครูจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษเกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาล้วนตัวของเด็กซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มี

ความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนบทเรียนให้สามารถสอนได้ทั้งชั้นเรียนหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ได้ รวมทั้งมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับขั้นตอนต่าง ๆ ของการเรียนรู้ และกระบวนการฝึกอบรม (ที่ต้องใช้ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี) เพื่อประโยชน์ต่อการสอนเด็กที่มีปัญหาในโรงเรียน

Eleonora Villegas-Reimers (2003:Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาวิชาชีพครู สังคมยอมรับว่าครูไม่ใช่เป็นแค่เพียงตัวแปรซึ่งจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้ระบบการศึกษาดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยในการปฏิรูปการศึกษานั้น ครูจะมีบทบาท 2 ประการ คือเป็นทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นงานที่กำลังเติบโตและท้าทาย และเป็นงานที่ได้รับความสนใจมากในช่วงระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา

วิธีการสอนที่ดีมีผลเป็นอย่างมากต่อวิธีการเรียน และสิ่งที่นักเรียนได้เรียน การเรียนรู้วิธีสอนและการทำงานเพื่อจะให้ป็นครูที่ดี เป็นกระบวนการยาวนาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งการพัฒนาทักษะที่ซับซ้อน ทักษะเชิงปฏิบัติภายใต้การแนะนำและนิเทศของผู้เชี่ยวชาญ การนำเอาความรู้ใหม่ ๆ และการส่งเสริมทัศนคติและจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษามุทราปราการ เขต 1 จากโรงเรียนในเขตพื้นที่จำนวน 81 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 2,817 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2549) และผู้บริหาร โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 กำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยพิจารณาจากจำนวนประชากร 2,817คน และใช้วิธีการของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวนตัวอย่าง 340 ตัวอย่าง

3.1.2.2 เลือกโรงเรียนตัวอย่างจากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 81 โรงเรียน เลือกมาร้อยละ 50 โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

จำแนกโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน	25	โรงเรียนเลือกมา	12	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลางจำนวน	17	โรงเรียนเลือกมา	8	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน	39	โรงเรียนเลือกมา	20	โรงเรียน

3.1.2.3 เลือกจำนวนตัวอย่างหรือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษามุทราปราการ เขต 1 โดยเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนตัวอย่าง 40 โรงเรียน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก (12 โรงเรียน)		
รายชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
อนุบาลรัษฎนครุณ	4	3
อนุบาลเคหะบ้านใหม่	4	3
อนุบาลเทพนครุณ	5	4
ภรวิชัย	8	5
อนุบาลบ้านหนู	5	4
อนุบาลตันติภักดิ์	5	4
อนุบาลบ้านไทรงาม	8	6
อนุบาลจิตอาทร	6	4
อนุบาลเจริญวัย	7	4
อนุบาลบัวขาว	4	3
อนุบาลนุชขมาสปุเจ้า	7	5
มนตเสรี	14	6
รวม		51
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง (8 โรงเรียน)		
รายชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
อนุบาลเทพารักษ์	16	12
อนุสาสน์วิทยา	11	8
ทอรัถ	37	13
เสงี่ยมพิทยานุกุล	15	6
ปัญญาเนวิทย์	11	8
เขาวนาริคริสเตียน	17	8
กาญจนวิทยา	11	6
เทพกรศึกษา	14	7
รวม		68

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน (ต่อ)

กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ (20 โรงเรียน)		
รายชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
อู่ทิพย์	40	11
สุขเจริญผล	58	11
สุขเจริญผลแพรภษา	70	11
ครุณรัตน์	50	11
ทรงวิทยา	73	11
ราชประชาสามาลัย	68	11
ประภามนตรี 2	57	11
ป้วยฮั่ว	81	11
เซนต์ราฟาแอล	76	11
อนุศาสน์วิทยาสมุทรปราการ	51	11
เฉลิมไฉไลวิทยา	46	11
ศรีวิทยาปากน้ำ	74	11
นพคุณวิทยา	46	11
บูรารักษ์	131	11
ศิริวิทยา	61	11
อำนวยการวิทย์	122	11
อาษาวิทยา	75	11
สารศาสน์สมุทรสาร	83	11
อัสสัมชัญสมุทรปราการ	262	12
เซนต์โยเซฟพิพวัล	143	11
รวม		221

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	จำนวนโรงเรียน 50 %	จำนวนครู
1. ขนาดเล็ก	25	134	12	51
2. ขนาดกลาง	17	220	8	68
3. ขนาดใหญ่	39	2,463	20	221
รวม	81	2,817	40	340

3.1.2.4 เลือกสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 3 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 10 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3.1.2.1 ศึกษาเอกสาร

3.1.2.2 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ Check list ได้แก่

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้คำถามตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา 12 มาตรฐาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน
ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| (2) ดร. ธนินาฏ ฌ สุนทร | คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |
| (3) นายชาญวิทย์ จรตระการ | รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 |
| (4) นางสาวนงลักษณ์ เรือนทอง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมุทรพิทยาคม |
| (5) นายชัชลินทร์ โยธาทิพย์ | ครูใหญ่โรงเรียนป้วยฮั่ว |

3.2.2.2 ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

3.2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีหน้าที่การสอนใน
โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการ
ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .953

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากตัวอย่างใน
โรงเรียนต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย ด้วยตนเอง โดยมีการประสานงานและติดต่อตามขั้นตอนที่
บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ไปยังผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อส่งแบบสอบถาม
ให้ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

3.3.3 หลังการส่งแบบสอบถามไปแล้ว 15 วัน ผู้วิจัยได้ติดตามรับแบบสอบถามคืน
จากโรงเรียน โดยผู้วิจัยติดตามรับคืนด้วยตนเอง

3.3.4 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปทั้งหมดจำนวน 340 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.94 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 316 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืน

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับคืน		แบบสอบถามที่สมบูรณ์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ครู	340	316	92.94	316	100
รวม	340	316	92.94	316	100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลได้ครบสมบูรณ์แล้ว จะนำมาดำเนินการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยให้ค่าเฉลี่ยของคะแนนคิดเป็นค่าระดับตามความต้องการมากน้อยดังนี้

4.50 – 5.00 มีความต้องการในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 มีความต้องการในระดับมาก

2.50 – 3.49 มีความต้องการในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 มีความต้องการในระดับน้อย

1.00 – 1.49 มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการทดสอบสมมุติฐานใช้ สถิติวิเคราะห์โดย ANOVA

การสัมภาษณ์ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 152)

3.5.1 ค่าร้อยละ (%)

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ด้านปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นำเสนอในรูปตารางและการวิเคราะห์เนื้อหา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 316)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. น้อยกว่า 31 ปี	52	16.50
2. 31 – 40 ปี	238	75.30
3. 41 ปีขึ้นไป	26	8.20
รวม	316	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	16.80
2. ปริญญาตรี	244	77.20
3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า	19	6
รวม	316	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 6 ปี	76	24.10
2. 6 – 10 ปี	82	25.90
3. 11 – 15 ปี	56	17.70
4. 16 – 20 ปี	39	12.30
5. 21 – 25 ปี	27	8.50
6. มากกว่า 25 ปี	36	11.40
รวม	316	100
ขนาดของโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	47	14.90
2. ขนาดกลาง	62	19.60
3. ขนาดใหญ่	207	65.50
รวม	316	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.30 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 77.20 มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.90 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 65.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.14 นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 12 ด้าน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน 12 ด้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ	3.60	.842	มาก	12
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม	4.02	.775	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.04	.919	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน	4.07	.740	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	3.96	.748	มาก	8
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.93	.738	มาก	10
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	3.96	.737	มาก	8
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.05	.883	มาก	3
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา	4.16	.833	มาก	1
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน	3.86	.819	มาก	11
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร	3.99	.746	มาก	7
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน	4.02	.703	มาก	5
เฉลี่ย	3.98	.791	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 12 ด้าน โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านแล้วพบว่าด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา มีความต้องการพัฒนามากเป็น ลำดับแรก ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาแผนการสอน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ มีความต้องการการพัฒนา เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 1 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน	4.14	.734	มาก
2. ความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นวิทยากรการประชุมอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	3.57	.926	มาก
3. การเป็นผู้ดำเนินงานในการดำเนินงานวิชาชีพครู	3.50	.838	มาก
4. การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ	3.51	.813	มาก
5. การเป็นผู้จัดทำรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม หรือ สัมมนา	3.26	.896	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.60	.842	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 1 การเข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการพัฒนามาก เป็นลำดับแรก ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นวิทยากรการประชุมอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.57$) และ ข้อที่ 5 การเป็นผู้จัดทำรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม หรือ สัมมนา มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.26$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 2 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน	4.07	.781	มาก
2. การปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.85	.795	มาก
3. การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.97	.822	มาก
4. การมีความรู้และความเข้าใจในการนำจิตวิทยามาใช้ประกอบการสอน	4.12	.759	มาก
5. การปฏิบัติในเรื่องวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการหลากหลาย	4.05	.715	มาก
เฉลี่ย	4.02	.775	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 4 การมีความรู้และความเข้าใจในการนำจิตวิทยามาใช้ประกอบการสอน มีความต้องการการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่ 2 การปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 3 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน	4.07	.689	มาก
2. ความสามารถในการสังเกตความสนใจในรายวิชาของผู้เรียน	4.00	.697	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.07	.687	มาก
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความเหมาะสม	4.05	.722	มาก
5. ความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ระบบการเรียนการสอน	3.99	.798	มาก
เฉลี่ย	4.04	.919	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความต้องการพัฒนามาก เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ และข้อที่ 1 การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่ 5 ความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ระบบการเรียนการสอน มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 4 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาแผนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและนำมาพัฒนา	4.03	.761	มาก
2. การเขียนแผนการสอนที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา	4.07	.740	มาก
3. การเขียนแผนการสอนโดยนำนวัตกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม	4.00	.719	มาก
4. การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้	4.12	.782	มาก
5. การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.13	.698	มาก
เฉลี่ย	4.07	.740	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 5 การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือข้อที่ 4 การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่ 3 การเขียนแผนการสอนโดยนำนวัตกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาในด้านที่ 5 โดยรวมและรายข้อ

ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา	3.98	.678	มาก
2. มีความสามารถในการใช้สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นหรือสื่อของจริงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา	3.91	.767	มาก
3. การจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	3.98	.768	มาก
4. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งผลิต แหล่งการให้บริการ ตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ ทางด้านสื่อการเรียนการสอน	3.92	.760	มาก
5. การคิดค้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้วยเทคนิคใหม่ๆ	3.98	.766	มาก
เฉลี่ย	3.96	.748	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 1 เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา มีความต้องการการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} 3.98$) รองลงมา คือข้อที่ 5 การคิดค้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้วยเทคนิคใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่ 2 มีความสามารถในการใช้สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นหรือสื่อของจริงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 6 โดยรวมและรายข้อ

ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.12	.727	มาก
2. การทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ฐานะผู้อำนวยการความสะอาดผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน	3.77	.789	มาก
3. ความสามารถเป็นผู้ชี้แนะให้ ผู้เรียนเป็นผู้ทำตามกำหนด	3.82	.748	มาก
4. การให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปได้เองตามคำแนะนำ	3.90	.725	มาก
5. ความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้	4.03	.699	มาก
เฉลี่ย	3.93	.738	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ด้านที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือข้อที่ 5 ความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 4.03$) และข้อที่ 2 การทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ฐานะผู้อำนวยการความสะอาดผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 7 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้ความเข้าใจหลักการ และวิธีการวัดและประเมินผล	3.97	.740	มาก
2. การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	3.90	.793	มาก
3. การจัดกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง	3.97	.708	มาก
4. การนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาสำหรับประเมินผล การเรียนรู้ในครั้งต่อไป	3.97	.725	มาก
5. สามารถวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการวัดและประเมินผล พัฒนาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย	3.95	.717	มาก
เฉลี่ย	3.96	.737	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 3 การจัดกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง มีความต้องการการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือข้อที่ 4 การนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาสำหรับประเมินผลการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่ 2 การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} 3.90$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 8 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	4.05	.842	มาก
2. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.10	.923	มาก
3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย	4.03	.890	มาก
4. การเปิด โอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู	3.95	.858	มาก
5. การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ	4.10	.901	มาก
เฉลี่ย	4.05	.883	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 5 การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ มีความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือข้อที่ 2 การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่ 4 การเปิด โอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 9 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ	4.19	.825	มาก
2. ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	4.18	.815	มาก
3. การร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน	4.07	.807	มาก
4. ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันพัฒนางานร่วมกัน	4.17	.862	มาก
5. การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.15	.853	มาก
เฉลี่ย	4.16	.833	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 1 ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ มีความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นลำดับแรก ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือข้อที่ 2 ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}=4.18$) และข้อที่ 3 การร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} 4.07$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 10 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.92	.757	มาก
2. การเชิญผู้แทนชุมชนมาประชุมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียน	3.83	.810	มาก
3. การให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำในกิจกรรมของชุมชน	3.84	.810	มาก
4. การใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยนำผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้	3.89	.852	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียน	3.79	.866	มาก
เฉลี่ย	3.86	.819	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 1 การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความต้องการการพัฒนามาก เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือข้อที่ 4 การใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยนำผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่ 5 การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียน มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 11 โดยรวมและรายข้อ

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดหา คู่มือเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ เพื่อศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางจัดประสบการณ์	3.99	.693	มาก
2. การพัฒนาตนเองหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	4.11	.649	มาก
3. การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร วารสาร ตำรา โทรทัศน์	4.02	.726	มาก
4. การเข้าชมงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.95	.764	มาก
5. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต	3.88	.898	มาก
เฉลี่ย	3.99	.746	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 2 การพัฒนาตนเองหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือข้อที่ 3 การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร วารสาร ตำรา โทรทัศน์ ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา ในด้านที่ 12 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การนำความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาสูงสุด	4.04	.694	มาก
2. การนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.05	.678	มาก
3. การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.95	.757	มาก
4. ความเข้าใจการสอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์	4.05	.705	มาก
5. การนำเอาปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการเรียนมาพัฒนา และกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	4.01	.679	มาก
เฉลี่ย	4.02	.703	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาด้านที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ 2 การนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีส่วนร่วม มีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือข้อที่ 4 ความเข้าใจการสอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.05$) และข้อที่ 3 การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.95$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนและภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน วิเคราะห์การเปรียบเทียบโดย ANOVA นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏตามตารางที่ 4.15 – 4.18 ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดย ANOVA ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	2.097	4	.524	1.209	.307
ภายในกลุ่ม	131.421	303	.434		
รวม	133.518	307			
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	.861	4	.215	.574	.682
ภายในกลุ่ม	115.991	309	.375		
รวม	116.853	313			
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	3.092	4	.773	1.867	.116
ภายในกลุ่ม	127.974	309	.414		
รวม	131.066	313			
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	.838	4	.210	.551	.698
ภายในกลุ่ม	118.308	311	.380		
รวม	119.147	315			
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.308	4	.327	.961	.429
ภายในกลุ่ม	105.533	310	.340		
รวม	106.841	314			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.269	4	.317	.797	.528
ภายในกลุ่ม	123.780	311	.398		
รวม	125.049	315			
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	.539	4	.135	.228	.922
ภายในกลุ่ม	181.881	308	.591		
รวม	182.421	312			
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2.419	4	.605	1.066	.373
ภายในกลุ่ม	174.624	308	.567		
รวม	177.042	312			
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	1.863	4	.466	.934	.445
ภายในกลุ่ม	154.160	309	.499		
รวม	156.023	313			
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	3.337	4	.834	2.141	.076
ภายในกลุ่ม	113.798	292	.390		
รวม	117.135	296			
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2.613	4	.653	1.713	.147
ภายในกลุ่ม	118.217	310	.381		
รวม	120.830	314			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.254	2	.627	2.750	.066
ภายในกลุ่ม	62.716	275	.228		
รวม	63.971	277			

จากตารางที่ 4.15 โดยภาพรวมและรายด้านแล้ว ครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดย ANOVA ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	.799	1.847	.159
ภายในกลุ่ม	131.920	305	.433		
รวม	133.518	307			
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.563	2	1.282	3.48*	.032
ภายในกลุ่ม	114.290	311	.367		
รวม	116.853	313			
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	2.351	.097
ภายในกลุ่ม	129.114	311	.415		
รวม	131.066	313			
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	.620	2	.310	.761	.468
ภายในกลุ่ม	126.694	311	.407		
รวม	127.314	313			
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.527	2	.763	2.031	.133
ภายในกลุ่ม	117.620	313	.376		
รวม	119.147	315			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.374	2	.687	2.033	.133
ภายในกลุ่ม	105.466	312	.338		
รวม	106.841	314			
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	2.041	2	1.020	2.596	.076
ภายในกลุ่ม	123.009	313	.393		
รวม	125.049	315			
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	.706	2	.353	.603	.548
ภายในกลุ่ม	181.714	310	.586		
รวม	182.421	312			
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	.137	2	.069	.120	.887
ภายในกลุ่ม	176.905	310	.571		
รวม	177.042	312			
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	.281	2	.140	.280	.756
ภายในกลุ่ม	155.743	311	.501		
รวม	156.023	313			
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	1.585	2	.792	2.016	.135
ภายในกลุ่ม	115.550	294	.393		
รวม	117.135	296			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.143	2	.572	1.490	.227
ภายในกลุ่ม	119.687	312	.384		
รวม	120.830	314			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.132	2	1.066	4.739*	.009
ภายในกลุ่ม	61.839	275	.25		
รวม	63.971	277			

จากตารางที่ 4.16 โดยภาพรวมแล้ว ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ 0.05 และในรายด้านพบว่าในด้านที่ 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ 0.05 นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดย ANOVA ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาโดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	3.574	5	.715	1.661	.144
ภายในกลุ่ม	129.944	302	.430		
รวม	133.518	307			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.369	5	.474	1.275	.275
ภายในกลุ่ม	114.484	308	.372		
รวม	116.853	313			
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2.382	5	.476	1.140	.339
ภายในกลุ่ม	128.684	308	.418		
รวม	131.066	313			
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2.041	5	.408	1.003	.416
ภายในกลุ่ม	125.274	308	.407		
รวม	127.314	313			
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.120	5	.224	.588	.709
ภายในกลุ่ม	118.027	310	.318		
รวม	119.147	315			
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2.885	5	.577	1.715	.131
ภายในกลุ่ม	103.955	309	.336		
รวม	106.841	314			
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	.761	5	.152	.380	.863
ภายในกลุ่ม	124.289	310	.401		
รวม	125.049	315			
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2.450	5	.490	.836	.525
ภายในกลุ่ม	179.971	307	.586		
รวม	182.421	312			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	3.528	5	.706	1.248	.286
ภายในกลุ่ม	173.515	307	.565		
รวม	177.042	312			
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	2.932	5	.586	1.180	.319
ภายในกลุ่ม	153.091	308	.497		
รวม	156.023	313			
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	3.875	5	.775	1.991	.080
ภายในกลุ่ม	113.260	291	.389		
รวม	117.135	296			
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	3.295	5	.659	1.733	.127
ภายในกลุ่ม	117.535	309	.380		
รวม	120.830	314			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.020	5	.204	.882	.494
ภายในกลุ่ม	62.951	272	.231		
รวม	63.971	277			

จากตารางที่ 4.17 โดยภาพรวมและรายด้านแล้ว ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดย ANOVA ข้อมูลเกี่ยวกับ ขนาดของ โรงเรียน กับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาโดยรวม และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.666	2	.833	1.926	.147
ภายในกลุ่ม	131.852	305	.432		
รวม	133.518	307			
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.112	2	.556	1.494	.226
ภายในกลุ่ม	115.741	311	.372		
รวม	116.853	313			
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2.351	2	1.175	2.840	.060
ภายในกลุ่ม	128.715	311	.414		
รวม	131.066	313			
4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	.676	2	.338	.830	.437
ภายในกลุ่ม	126.638	311	.407		
รวม	127.314	313			
5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.174	2	.587	1.557	.212
ภายในกลุ่ม	117.973	313	.377		
รวม	119.147	315			
6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	.667	2	.333	.980	.376
ภายในกลุ่ม	106.174	312	.340		
รวม	106.841	314			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	.777	2	.389	.979	.377
ภายในกลุ่ม	124.272	313	.397		
รวม	125.049	315			
8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	11.072	2	5.536	10.016**	.000
ภายในกลุ่ม	171.348	310	.553		
รวม	182.421	312			
9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	12.630	2	6.315	11.907**	.000
ภายในกลุ่ม	164.413	310	.530		
รวม	177.042	312			
10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	2.057	2	1.028	2.077	.127
ภายในกลุ่ม	153.967	311	.495		
รวม	156.023	313			
11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	1.245	2	.623	1.580	.208
ภายในกลุ่ม	115.889	294	.394		
รวม	117.135	296			
12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.307	2	.654	1.706	.183
ภายในกลุ่ม	119.523	312	.383		
รวม	120.830	314			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.500	2	.750	3.301*	.038
ภายในกลุ่ม	62.471	275	.227		
รวม	63.971	277			

จากตารางที่ 4.18 โดยภาพรวม ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ 0.05 และในรายด้านแล้วมีด้านที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านที่ 9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ 0.01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นำเสนอในรูปตารางและการวิเคราะห์เนื้อหาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผู้บริหารคนที่	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดงบประมาณ 2. ขาดผู้มีความรู้มาให้คำปรึกษาแนะนำ 3. ครูไม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อยากได้ทุนสนับสนุนจากรัฐบาล 2. อยากให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมาดูแลอย่างใกล้ชิด 3. ควรจะมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ 2. ครูขาดแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าในการทำวิจัย 3. ครูไม่มีการทำแผนนวัตกรรมใหม่ ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐต้องจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือ 2. โรงเรียนต้องตั้งเป้าหมายเรื่องการพัฒนาครู 3. ผู้บริหารต้องทำแผนพัฒนาประจำปี
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ 2. ขาดการติดตามการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 3. ครูไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อยากให้รัฐช่วยหางบประมาณมาสนับสนุน 2. อยากให้ผู้ชำนาญวิชาการมาช่วย 3. รัฐต้องจัดผู้มีความรู้มาช่วยอบรมและให้ความรู้
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูที่ไปอบรมมาแล้วไม่นำผลมาใช้ในการพัฒนางาน 2. โรงเรียนมีงบประมาณน้อย 3. ครูมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาบ่อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารต้องจัดทำแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ควรได้รับการสนับสนุนเงินจากทางภาครัฐให้มากขึ้น 3. รัฐต้องสรรหาวิทยากรมาให้ความรู้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ผู้บริหารคนที่	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูขาดแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าในการทำวิจัยทางการศึกษาและแหล่งข้อมูลทางวิชาการ 2. งบประมาณมีน้อย 3. ครูขาดความรู้ในการผลิตสื่อที่ทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยากได้งบประมาณมาช่วย 2. ทางภาครัฐต้องส่งบุคลากรผู้มีความรู้มาช่วยอบรม 3. ผู้บริหารต้องวางแผนการพัฒนาครู
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูขาดความรู้และไม่ชำนาญในทางการใช้เทคโนโลยีพอ 2. ครูไม่ปรับปรุงแผนการสอนให้ทันสมัยและไม่ติดตามการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3. การนิเทศการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานของรัฐต้องสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ 2. หน่วยงานของรัฐต้องเข้ามาดูแลโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 3. โรงเรียนต้องจัดระบบแผนงานให้เรียบร้อยและติดตามประเมินผล
7	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้ารับการอบรมแต่ละครั้งครูไม่ค่อยมีเวลาพอและมีค่าใช้จ่ายมาก 2. ไม่มีผู้มีความรู้มาให้คำแนะนำ 3. ครูได้รับโอกาสพัฒนาน้อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐต้องหาผู้มีความรู้มาช่วย 2. รัฐต้องช่วยเหลือด้านการเงิน 3. รัฐต้องมีการจัดการอบรมให้มาก
8	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดวิทยากรผู้ให้ความรู้ 2. โรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา 3. ครูไม่มีการพัฒนาการทำแผนการเรียนการสอนและผลิตสื่อที่ทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลต้องช่วยเรื่องงบประมาณ 2. รัฐบาลต้องช่วยเหลือเรื่องวิทยากร 3. รัฐบาลต้องช่วยเหลือเรื่องการทำกับติดตามโรงเรียนเอกชน
9	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูไม่ชอบใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2. ครูไม่เห็นความสำคัญในด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม 3. ครูขาดการนิเทศและประเมินผลอย่างเป็นระบบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องช่วยอบรมให้ความรู้ 2. ผู้บริหารต้องจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารต้องทำแผนพัฒนาประจำปี

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ผู้บริหารคนที่	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
10	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณมีน้อยไม่พอเพียงต่อการส่งครูไปอบรมอย่างทั่วถึง 2. ครูขาดความรู้ในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. ขาดผู้นำทางวิชาการมาให้ความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ของบประมาณจากรัฐมาสนับสนุน 2. อยากให้รัฐช่วยหาผู้มีความรู้มาแนะนำ 3. รัฐต้องช่วยเหลือโรงเรียนอย่างใกล้ชิด

ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการที่จะส่งครูไปอบรมและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ขาดผู้ชำนาญการในด้านการศึกษามาแนะนำให้ความรู้ เช่น ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดแหล่งข้อมูลค้นคว้าในการทำวิจัยทางการศึกษา ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาดำเนินการเรียนการสอน ไม่มีความรู้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ครูขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือไม่ค่อยยอมรับ ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นในเรื่องการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่พบคือ อยากให้หน่วยงานของรัฐมาดูแลและเยี่ยมชมอย่างใกล้ชิด อยากจะขอให้ได้งบประมาณมาสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาบุคลากรครู อยากได้ผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเป็นวิทยากรและแนะนำ ผู้บริหารต้องทำแผนพัฒนาครูประจำปีและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่เป็นตัวอย่างจำนวน 316 คน การวิเคราะห์แบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Versions 10.0

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่เป็นตัวอย่าง ทั้งสิ้น 316 คน ตามอายุลำดับแรก มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ลำดับที่สอง มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ลำดับสุดท้ายมีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนาเป็นลำดับแรก มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมา เป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และลำดับสุดท้าย เป็นระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ประสบการณ์การทำงาน ลำดับแรกมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ลำดับที่สอง มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ลำดับที่สาม มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ลำดับที่สี่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 – 20 ปี มี

จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และลำดับสุดท้าย มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และ ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นลำดับแรก มีจำนวน 207 คนคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาเป็นขนาดกลาง มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลำดับสุดท้ายเป็นขนาดเล็ก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

5.1.1 ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน โดยภาพรวมแล้ว มีความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา มีความต้องการการพัฒนา เป็นลำดับแรก ลำดับที่สองคือ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาแผนการสอน ลำดับที่สามคือ ด้านที่ 8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ลำดับที่สี่คือ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ลำดับที่ห้าคือ ด้านที่ 12 ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ลำดับที่หกคือ ด้านที่ 2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ลำดับที่เจ็ดคือ ด้านที่ 11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ลำดับที่แปดคือ ด้านที่ 7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ลำดับที่เก้าคือ ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ลำดับที่สิบคือ ด้านที่ 6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลำดับที่สิบเอ็ดคือ ด้านที่ 10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ

หากพิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ อยู่ระดับมาก และในข้อย่อยแทบทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การเข้าอบรมในสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการ

เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การเป็นผู้ดำเนินงานในการดำเนินงานวิชาชีพครู การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ ยกเว้นข้อเดียวที่ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง คือ การเป็นผู้จัดทำรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม หรือสัมมนา

5.1.1.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การมีความรู้และความเข้าใจในการนำจิตวิทยามาใช้ประกอบการสอน การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การปฏิบัติในเรื่องวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการหลากหลาย การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.1.1.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความเหมาะสม ความสามารถในการสังเกตความสนใจในรายวิชาของผู้เรียน ความสามารถในการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ระบบการเรียนการสอน

5.1.1.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาแผนการสอน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ การเขียนแผนการสอนที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและนำมาพัฒนา การเขียนแผนการสอนโดยนำนวัตกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

5.1.1.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา การคิดค้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้วยเทคนิคใหม่ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ความรู้

เกี่ยวกับแหล่งผลิต แหล่งการให้บริการ ตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ ทางด้านสื่อการเรียนการสอน มีความสามารถในการใช้สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นหรือสื่อของจริงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา

5.1.1.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ การให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปได้เองตามคำแนะนำ ความสามารถเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำตามกำหนด การทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน

5.1.1.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การจัดกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง การนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาสำหรับประเมินผลการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ความรู้ความเข้าใจหลักการ และวิธีการวัดและประเมินผล สามารถวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการวัดและประเมินผล พัฒนาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.1.1.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู

5.1.1.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันพัฒนางานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน

5.1.1.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การใช้หลักสูตรท้องถิ่น โดยนำผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ การให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำในกิจกรรมของชุมชน การเชิญผู้แทนชุมชนมาประชุมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียน

5.1.1.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การพัฒนาตนเองหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่าง ๆ เช่นเอกสาร วารสาร ตำรา โทรทัศน์ การจัดหา คู่มือเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ เพื่อศึกษาค้นคว้าและเป็น แนวทางจัดประสบการณ์ การเข้าชมงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้ เช่นอินเทอร์เน็ต

5.1.1.12 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และในข้อย่อยทุกข้อ พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ การนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีส่วนร่วม ความเข้าใจการสอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ การนำความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาสูงสุด การนำเอาปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการเรียนมาพัฒนาและกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามระดับอายุ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามระดับการศึกษา มีความต้องการพัฒนาโดยในภาพรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้านมีด้านที่ 2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

5.1.2.3 สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามประสบการณ์การทำงาน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับ

ผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2.4 สมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้านมีด้านที่ 8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเหนือ .01 นอกนั้นคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความต้องการการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้ว่าความต้องการการพัฒนาของครู เป็นกระบวนการที่เกื้อหนุนให้การดำเนินการเรียนการสอนของครูให้เกิดคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษา ดังที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ประกาศให้ครูสภาดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งกรรมการอำนวยการครูสภาได้ให้หลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 เกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสาเหตุที่ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สภาพสังคมปัจจุบันที่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาครูในฐานะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถชำนาญในวิทยาการต่าง ๆ พระราชดำรัส สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (รตรจนา เถาว์พันธ์, 2547 : 15) การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีสภาพใดและอยู่แห่งใดในปัจจุบัน องค์การระหว่างประเทศองค์กรพัฒนาต่าง ๆ หลายองค์กร ล้วนสนับสนุนคำขวัญ “Education for all” การศึกษาเพื่อทุกคนและร่วมกันผลักดันให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ทั่วโลก การที่จะทำให้เป้าหมายทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ ใน ปัจจุบันเทคโนโลยีจะก้าวหน้ามีข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช้การรับข้อมูลข่าวสารเท่านั้นสิ่งที่สำคัญกล่าวคือ การนึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าเพียงใด ก็ยิ่งต้องการครูที่มีความสามารถ เพิ่มขึ้นเพียงนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้ทันโลกจึงสามารถอบรมบ่มนิสัยคนในยุคใหม่ได้ เพราะฉะนั้นการพัฒนาของครูจึงมีบทบาทมากอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 130-131) ได้กล่าวถึงครูว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต เศรษฐกิจในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชำนาญ วิริยะกุล (2541 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ดังนั้นครูจึงควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เพลินพิมพ์ศักดิ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน ซึ่งจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้เป็นนุคลาการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และ
ตามมาตรฐานของวิชาชีพ

หากพิจารณาผล ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.2 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า
ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ใน
ระดับมากในเรื่อง การเข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำใน
การพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นวิทยากรการประชุมอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ
การพัฒนาวิชาชีพครู การเป็นผู้ดำเนินงานในการดำเนินงานวิชาชีพครู การมีผลงานทางวิชาการ
เผยแพร่อยู่เสมอ จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูได้ตรงกับ
จรรยาบรรณ ของครูข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้
ทันต่อทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ การพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้
เพิ่มเติมให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำได้โดยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ
เป็นประจำและต่อเนื่อง การร่วมประชุมและเข้ารับการฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือบรรยายต่างๆ
ซึ่งสอดคล้องกับ ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : 65-66) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียน พบว่ามีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากร 9 กิจกรรม
ได้แก่ การปฐมนิเทศ ฝึกอบรม การนิเทศภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาทางวิชาการ การ
หมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญ
วิทยากรมาให้ความรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2541 : 71-72) ได้
ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ ให้กับ
อาจารย์ใหม่ คือ การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ให้กับอาจารย์ใหม่ การจัดกิจกรรมการส่งบุคลากรไป
อบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ในการประชุมสัมมนาและการประชุม
เชิงปฏิบัติการ

5.2.3 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า
ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ใน

ระดับมากในเรื่อง การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การมีความรู้และความเข้าใจในการนำจิตวิทยามาใช้ ประกอบการสอน การปฏิบัติในเรื่องวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการหลากหลาย จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ครูต้องการมีความรู้ทางด้านจิตวิทยา เพื่อนำมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน เพราะว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาของเด็กนักเรียนมีมากขึ้น อันเนื่องมาจาก ข่าวสารและเทคโนโลยีได้เข้ามาจนตั้งรับแทบไม่ทัน เพราะฉะนั้นครูจึงต้อง มีหลักในจิตวิทยา เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน และจะได้ทันต่อเหตุการณ์ที่ปรากฏเป็นจริงในสภาพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2543 : 28) กล่าวว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ครูมีการพัฒนาให้มีความรู้ในเรื่อง เนื้อหาที่สอน จิตวิทยาการเรียนรู้ เทคนิควิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับ เพิ่มวุธ บุปผามาตะบั่ง (2543 : 32) กล่าวว่า ครูในยุคข้อมูลข่าวสาร ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงน่าจะเป็นคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา มีความรู้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายต่างๆ

5.2.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน ความสามารถในการสังเกตความสนใจในรายวิชาของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความเหมาะสม ความสามารถในการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ระบบการเรียนการสอน จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน นั้นการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของการเรียนการสอนของผู้เรียนและสามารถที่จะค้นพบตัวตนที่แท้จริงของผู้เรียน และยังสามารถนำไปต่อยอดให้ถึงจุดมุ่งหมาย โดยแท้จริงแล้วผู้ปกครองหาความรู้ไม่ว่าการที่ให้เด็กได้เรียนตามความถนัดของตนเอง จะทำให้บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้เด็กเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข แต่ผู้ปกครองจะเน้นที่ว่าเรียนจบแล้วต้องเป็นนั่นเป็นนี่ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว การที่เด็กได้เรียนตามความถนัด จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ออกมาดีที่สุด ฉะนั้นครูจึง

ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 76) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติอย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

5.2.5 ด้านการพัฒนาแผนการสอน

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาแผนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง เข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและนำมาพัฒนาการเขียนแผนการสอนที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การเขียนแผนการสอนโดยนำนวัตกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอน นั้นคงจะขึ้นอยู่กับครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำแผนการสอนมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้มากน้อยเพียงไร จากสภาพในปัจจุบันนี้ทุกสิ่งทุกอย่างได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็วจนบางครั้งแทบจะตามไม่ทัน ครูจึงต้องติดตามรับข่าวสาร เหตุการณ์ของบ้านเมืองให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ตามคำกล่าวที่ว่าคนที่คนที่มีอายุมากย่อมได้เปรียบมาก เพราะฉะนั้นแล้วการมีความรู้ในด้านการเขียนแผนการสอน จะทำให้ครูผู้สอนได้กำหนดทิศทางแนววิธีการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาในบทเรียนและเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชา ดันติผลาชีวะ 2543 : 36 – 48 สิ่งที่ครูต้องคำนึงถึงคือ จุดประสงค์ของการสอนกับผลที่ครูคาดหวังจะให้เกิดขึ้นกับเด็กอย่างแท้จริง และกุลชา ดันติผลาชีวะ ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการสอนคือ สามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายการสอนทั้งระยะยาวและระยะสั้น จุดสำคัญคือเป็นการกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนุกสนาน และเรียนรู้เนื้อหาวิชาการอย่างที่ครูต้องการได้ ดังนั้นการจัดแผนการสอนจะทำให้ครูได้รู้ถึงการกำหนดระยะเวลา และเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อที่จะได้มีการยืดหยุ่นให้ได้มีเวลาที่เหมาะสม และยังได้บรรลุตามแผนการเรียนการสอนให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

5.2.6 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา มีความสามารถในการใช้สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นหรือสื่อของจริงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาการจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ความรู้เกี่ยวกับแหล่งผลิต แหล่งการให้บริการ ตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ ทางด้านสื่อการเรียนการสอน การคิดค้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้วยเทคนิคใหม่ๆ จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การคิดค้นรูปแบบและการพัฒนาสื่อการสอนด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เป็นผลที่ทำให้ผู้เรียน และผู้สอนเกิดการเรียนการสอนที่เข้าใจกันได้ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสื่อการสอนนั้นเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัดเจน และผู้เรียนบางครั้งก็เข้าใจได้โดยง่ายบางครั้งครูผู้สอนแทบจะต้องไม่อธิบายด้วยซ้ำ เมื่อครูผู้สอนได้นำเอาสื่อที่คิดค้นคิดแล้ว พัฒนาแล้วนำมาเป็นสื่อการเรียนการสอน ดังเช่น สมานา พานิช (2531 : 125) ให้ความหมาย สื่อ หมายถึง เครื่องช่วยให้เด็กได้พัฒนาการทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา สื่อช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงโดยผ่านประสาทสัมผัส คือ การสัมผัส การชิม การดม การฟัง และการมอง นอกจากนี้สื่อยังช่วยให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน และบางชนิดยังเปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกความคิดสร้างสรรค์ตามจินตนาการอีกด้วย และสอดคล้องกับ บุญชู สนั่นเสียง (2532 : 490) กล่าวว่าในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ตรงตามจุดมุ่งหมายนั้น ครูจำเป็นต้องเตรียมสื่อที่จะเป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่ครูมีอยู่ไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นแล้วการจัดสื่อการเรียนการสอนจึงเป็นการสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรม ความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

5.2.7 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ฐานะผู้อำนวยการความสะอาดผู้ชี้แนะ ไม่ใช่ผู้สอน ความสามารถเป็นผู้ชี้แนะให้ ผู้เรียนเป็นผู้ทำตามกำหนด การให้ผู้เรียนค้นหาคำความรู้และสรุปได้เองตามคำแนะนำ

ความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นั้นตรงตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ โดยหมวดที่ 4 มาตราที่ 24 ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่ ซึ่งถ้ายึดตามแนวนี้อาจเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนโดยตรง

5.2.8 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจหลักการ และวิธีการวัดและประเมินผล การสร้าง เครื่องมือในการวัดและประเมินผล การจัดกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับ สภาพจริง การนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาสำหรับประเมินผลการเรียนรู้ในครั้งต่อไป สามารถวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการวัดและประเมินผล พัฒนาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริงซึ่ง สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ฉะนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนจึงเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบ ว่า นักเรียน ได้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่เพียงใดผลจากการวัดและ ประเมินผลจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อน ในด้านต่างๆ ได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับวัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542) กล่าวถึงบทบาทด้าน การประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการ สอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (Authentic measurement) จากการปฏิบัติ (Performance) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) การประเมินผลตามสภาพจริงจึงเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้

ความคิด พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติและผลการปฏิบัติของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนในสภาพที่เป็นจริง

5.2.9 ด้านการปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เช่นการประพฤติดี ปฏิบัติตนดีที่เหมาะสมกับด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและมีความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเอาเป็นแบบอย่าง การที่ครูจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีความประพฤติปฏิบัติตามหลักศาสนาดี รักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติตามระเบียบวินัยครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดลักษณะของครูที่ดี 10 ประการของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และสอดคล้องกับ สุรพันธ์ ดันศรีวงษ์ (2538 : 22) ว่าลักษณะของครูที่พึงประสงค์ มีความเป็นครู คือ ทำคนเป็นแบบอย่างที่ดี รักเมตตาปราณีเด็ก รักษาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ขอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรมมีชีวิตที่สงบและเรียบง่าย มีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน มีวิชาชีพเฉพาะลึกซึ่งเหมาะสมตามระดับการศึกษาที่จะสอน มีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การประเมินผล มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ มีความสามารถในวิธีการสอน วิธีการอบรม การพัฒนา การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ตาม และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติเหมาะสมจนเกิดทักษะ

5.2.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม การร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พัฒนางานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา เป็นการตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับ ในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ ก็จะทำให้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า เพราะว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนนั้นก็ทำให้งานที่ทำดำเนินไปได้ อย่างรวดเร็ว ผลก็จะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวสูงในการขับเคลื่อนเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2532 : 67 – 68) ความสามัคคีในกลุ่มครู ทำให้ครูทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้ครูทุกคนรู้จักระดมพลัง ความคิด กำลังทรัพย์ กำลังกาย เพื่อพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

5.2.11 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับ มากในเรื่อง การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเชิญผู้แทนชุมชนมา ประชุมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียน การให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำในกิจกรรมของ ชุมชน การใช้หลักสูตรท้องถิ่น โดยนำผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ชุมชน ใช้สถานที่ของโรงเรียน จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่ ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนและสังคม โรงเรียน เปรียบเสมือนครอบครัวที่สองของนักเรียนซึ่งเป็นบุตรหลานของประชาชนในชุมชนหรือสังคม นั้นๆ ตามองค์ประกอบที่กำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนต้องมีการจัดตั้ง คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประกอบไปด้วย ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ผู้แทนผู้ประกอบการ ฉะนั้นแล้วสถานศึกษากับชุมชนจึงหลีกเลี่ยงกันไม่พ้น ต้องมีการ ติดต่อสื่อสารกันมีการร่วมมือกัน ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจอันดีให้ เกิดขึ้นในหมู่บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การ ดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปโดยเรียบร้อย เป็นที่ยอมรับนับถือเลื่อมใสของบุคคลทุกฝ่าย อันจะ ทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพราะสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542 : 22-23) ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทด้านการศึกษาฉบับแรกของ ประเทศไทย ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งได้แก่มาตรา 8 (2) ที่บัญญัติไว้ว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และมาตรา 29 ที่บัญญัติไว้ว่า

“ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรอาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน”

5.2.12 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง การจัดหา คู่มือเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ เพื่อศึกษาค้นคว้าและเป็น แนวทางจัดประสบการณ์ การพัฒนาตนเองหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่าง ๆ เช่นเอกสาร วารสาร ตำรา โทรทัศน์ การเข้าชมงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้ เช่นอินเทอร์เน็ต จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ในสภาพการณ์ปัจจุบันนี้ วิวัฒนาการของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ข้อมูลข่าวสารต่างๆ สามารถ สืบค้นหาได้ง่ายพร้อมกับการที่ต้องมีข้อมูลใหม่อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ที่คนเราในปัจจุบันนี้ต่อสู้กันด้วยข้อมูลข่าวสาร ใครมีข้อมูลข่าวสารที่ดี และชัดเจนจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบ ฉะนั้นการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เพิ่มวุธ บุนผามาตะนัง (2543 : 32) กล่าวว่า ครูในยุคข้อมูลข่าวสาร ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงน่าจะเป็นคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา มีความรู้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นคนสนใจใคร่รู้ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย การฝึกอบรม คุงานเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ อยู่เสมอ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Instruction) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เน้นให้นักเรียนเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าและสร้างความรู้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และยังคงมีความเพียบพร้อมในคุณธรรม จริยธรรม

5.2.13 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน

ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากในเรื่อง การนำความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาสูงสุด การนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีส่วนร่วม การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความเข้าใจการสอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเอาปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการเรียนมาพัฒนาและกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน ที่สำคัญครูมีความรอบรู้การจัดการกระบวนการเรียนรู้หรือไม่เพียงไร เพราะว่าถ้าครูมีความรู้เรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างดีแล้ว ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ จะดีตามมา ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ระบุไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 24 ว่าด้วย จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน และสุดท้ายจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ ดังนั้นแล้วครูจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ทั้งทางด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และการวางแผนการสอนให้ได้เป็นอย่างดีให้สอดคล้องกับเนื้อหาบทเรียนที่จะนำไปสอน เพราะว่าการวางแผนที่ดีก็จะมีชัยไปกว่าครึ่งแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับกฤษยา ต้นศิลาชีวะ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการสอนคือ สามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายการสอนทั้งระยะยาวและระยะสั้น จุดสำคัญคือเป็นการกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนุกสนาน และเรียนรู้เนื้อหาวิชาการอย่างที่เราต้องการได้

5.2.14 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนและภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม กับความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.14.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการพัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตน

เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตามกระบวนการทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน ฉะนั้นแล้วอายุจึงไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาของครู เพราะว่าครูเป็นผู้ที่จะต้องศึกษาและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่าคนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด และสอดคล้องกับ เฟลลิน พิมพ์ศักดิ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนา สมรรถภาพครู และการออกและเบิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรครูจึงจำเป็นต้องทำให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุด เพราะว่าการพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ จะช่วยให้พัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคลากรครู ทำให้บุคลากรครูมีสมรรถภาพในการสอนมีความรู้เพิ่มขึ้น จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ ช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอนที่ทำงานแห่งใหม่ ช่วยแบ่งเบาและลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะบุคลากรครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ช่วยทำให้บุคลากรครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูมีหน้าที่ในการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป

5.2.14.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนา โดยภาพรวมแล้วแตกต่างกันและรายด้านในด้านที่ 2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมแตกต่างกัน นอกนั้นได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร และ

ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอแม้จะมีความรู้ในระดับใดก็ตาม เนื่องจากครูอาจารย์คือบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาจึงสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของการเป็นครูที่ดีด้วย ทุกวันนี้การศึกษาเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดชีวิตไม่ว่าเรียนจบในระดับใด ๆ แล้วก็พอเพียงแค่นั้น แต่ความรู้จะไม่มีวันที่สิ้นสุดจะมีต่อขยายไปเรื่อย ๆ ฉะนั้นแล้วครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาต่างกันอย่างไรก็ไม่มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน กล่าวคือครูมีความต้องการการพัฒนาเหมือนกัน และต่อขอความรู้เดิมของตนเองไปเรื่อย ๆ เพราะความรู้และวิทยาการสมัยใหม่นั้นบางครั้งจะไม่มีในบทเรียน จะต้องไปสืบค้นหาเอาเอง ด้วยเหตุนี้การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญมาก เช่นเดียวกับแนวคิดของสำนักงานคุรุสภาจากจรรยาบรรณข้อที่ 6 ที่ว่า การพัฒนาตนเองของครูนั้ ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ โดยการใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

5.2.14.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการศึกษานี้ สอดรับกับการปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยการปฏิรูปการศึกษาเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษา ตั้งแต่ นโยบาย ปิงจัย ขั้นตอน และผลลัพธ์ ฉะนั้นการพัฒนาครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) หน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในลักษณะการปฏิรูปการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 จึงเป็นภารกิจที่มีกฎหมายรองรับ ครูอาจารย์ และบุคลากรการศึกษาต้องถือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาที่สอดคล้องต่อการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและพัฒนาการ

เรียนการสอน สอดคล้องกับคำกล่าวของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 131) ถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการฝึกฝนและการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำอธิบายประกอบว่า การฝึกฝนเน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าถึงแม้ว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แต่มีบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน โดยยึดหลักการ วัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงทำให้ครูมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

5.2.14.4 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่างกันมีความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมแล้วแตกต่างกันและรายด้าน ในด้านที่ 8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านที่ 9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน นอกนั้นได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 6 มาตราที่ 49 ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย โดยหน่วยงานภายนอก ก็คือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ ซึ่งมาตรฐานของ สมศ ด้านครูได้ระบุไว้ว่า มาตรฐานที่ 8 ครูมีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้โรงเรียน ที่ทำการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะรองรับการประเมินจากภายนอกและในปัจจุบันนี้ ระบบข่าวสารในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังมาแรงในขณะนี้ ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการตื่นตัวและรับข่าวสารทั่วถึงกันหมด ฉะนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

5.2.15 ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

จากผลการผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า ปัญหาการขาดผู้มีความรู้และผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้แนะนำ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบ การศึกษาตาม ไปด้วยเพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะเป็นวัฏจักรต่อเนื่องซึ่งกันและกัน กล่าวคือถ้าครู ได้รับการพัฒนาดีแล้วก็จะได้นำผลการพัฒนามาปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ทันยุคทันสมัยให้ เหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะว่าสังคมในปัจจุบันนี้แข่งขันกันทางด้านความรู้ทางด้าน ความคิด เป็นสังคมแห่งปัญญา ดังคำกล่าวของนายแพทย์ประเวศ วะสี (2541 : 7) ได้กล่าวถึงความ จำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้าง คนไทยแบบใหม่ ในขณะที่ตัวครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่ พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมี พฤติกรรมการสอนเจตคติ ความคิดความเข้าใจ และพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา คน ซึ่งจากคำกล่าวที่ว่านี่พอจะมองเห็นแนวทางในอนาคตว่า การศึกษากงจะต้องมีรูปแบบ ให้ ทันสมัยต่างจากการศึกษาแบบเดิม ๆ ก็ต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นเพราะว่า สังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปแทบจะทุกวันเวลา ฉะนั้นแล้วครูจึงต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ทันต่อ สถานการณ์ ดังเช่นกับคำกล่าวของอมราร สสุข (2541 : 21) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญ ของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตถ้าเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ต่างจากในปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือครู แต่การที่ ครูจะปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน”

ส่วนผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการให้ หน่วยงานของรัฐมาช่วยเหลือในด้านการนำวิทยากรผู้มีความรู้มาช่วยในด้านการพัฒนาครูให้มาก ขึ้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูเป็นสำคัญ ซึ่งตรงผลการวิจัย ของประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540) การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพฯ มหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนานุเคราะห์ โดยมีคณะกรรมการจาก กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขต โรงเรียน และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกัน มีการ

กำหนดแผนและโครงการไว้ ในแผนพัฒนาการศึกษา แนวทางในการดำเนินการใช้วิธีการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วการที่จะพัฒนาครูให้ได้รับความสำเร็จนั้น ไม่ใช่จะมีผู้มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น ส่วนประกอบอื่น ๆ ก็มีความสำคัญด้วย เช่น บุคคลงบประมาณ สภาพแวดล้อม การสื่อสารความเข้าใจ ซึ่งจะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดคงเป็นไปไม่ได้ ดังเช่นสุรศักดิ์ เทียสุระ (2540 : 40) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาครูประกอบไปด้วย ปัจจัยหลายอย่าง ที่ส่งผลต่อการจัดการพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จ คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ บุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บังคับบัญชา งบประมาณ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา การสื่อข้อความและการประสานงาน สรุปว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู มี 2 องค์ประกอบคือองค์ประกอบที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และองค์ประกอบที่อยู่ภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และคนที่อยู่ในองค์กร รวมทั้งรูปแบบของการจัดการพัฒนา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในด้านที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อจะให้เกิดความต่อเนื่องของโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาแผนการสอนก็มีความต้องการมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจให้ตระหนักถึงเรื่องความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพราะว่าในทุกด้านมีความสำคัญ เช่น ให้มีความกระตือรือร้น อีกทั้งจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีการให้กำลังใจ และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและสามารถนำไปปรับใช้กับงานในหน้าที่ของตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อไป

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการแสวงหาความรู้ใช้ข่าวสารในการพัฒนาครูก็มีความต้องการมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ครู มีการพัฒนาด้านนี้เป็นอย่างมากแล้วนำความรู้ไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง และยังนำมาอบรมให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนไม่ต้องส่งครูไปพัฒนามากแต่จะส่งครูไปเป็นต้นแบบ แล้วจึงนำมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนครู โดยควรมีนโยบายที่ว่า 1 คนให้รู้ 3 งาน และ 1 งานให้รู้ 3 คน

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่พบคือ ทางโรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอ และขาดผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ดังนั้นทางต้นสังกัดของโรงเรียนเอกชน หรือทางภาครัฐ จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้มาให้การพัฒนาคูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ให้คำแนะนำ และควรจัดสรรงบประมาณมาให้พอเพียงกับความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.2.1 นักศึกษา หรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ควรทำการวิจัยและขยายผลถึงความต้องการการพัฒนาของครูในสังกัดอื่น ๆ อาทิ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เปลี่ยนจากของครู โรงเรียนเอกชนเป็นของครู โรงเรียนของรัฐบาล เป็นต้น เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะส่งผลถึงความต้องการการพัฒนาของครู เพราะว่าถ้าหากเราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ คีแล้ว จะได้มีการเตรียมการและมีมาตรการล่วงหน้า หรือนำมาปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่องเพื่อที่จะได้ นำผลมาทำการพัฒนาครูต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะของครูที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของครูที่ดี เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ดีของโรงเรียนควรเป็นอย่างไร

5.3.2.4 ควรจะมีการศึกษาและเปรียบเทียบครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ที่อยู่ในเขตที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้ทราบว่า ตัวแปรดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาของครูหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กิติมา ปรีดีดิolk. (2529). เอกสารคำสอนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลยา ตันติผลชีวะ. (2537). การฝึกอบรม. ในเอกสารประกอบการสอน ปว.671.
กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- กรมวิชาการ. (2534). คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533).
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2535). จากหลักสูตรสู่แผนการสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2549). เรียนเพื่อสอน คู่มืออบรมครูใหม่และครูประจำการ เน้นปฏิบัติการในโรงเรียน.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2531). รายงานฉบับสังเคราะห์ เรื่องการวิจัยและประเมิน
คุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. โครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนา
คุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. (จัดสำเนา).
- จุมพล พุฒภัทรชีวิน. (2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. (รายงานการวิจัย).
กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :
อกลีนเพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2539). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2531). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ สาขา
รัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรยุทธ์ บัวศรี. (2531). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : เอร่าวัน
การพิมพ์.
- บุญชู สนั่นเสียง. (2532). การจัดการและการผลิตสื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย.
ในเอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย
หน่วยที่ 6-10. นนทบุรี : สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2546). แนวโน้มและพัฒนาการทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
ข้าวฟ่าง.
- ประเวศ วะสี. (2539). ปฏิรูปการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
_____. (2541). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร : อรุณสภา.
- พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). การบริหารงานบุคคล : การพัฒนางานบุคลากรและเทคนิคการ
ฝึกอบรม. เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. เชียงราย :
คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริม
งานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- พระเทพเมธี ประยุทธ์ ปยุโต. (2536). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.
_____. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิภพ วังเงิน. (2537). จริยธรรมวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2532). โรงเรียนกับชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร :
เนติกุล.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึง
ปริญญาเอก. กรุงเทพมหานคร : พงษ์เจริญ.
- ไพบุญ แจ่มจำ. (2541). วิทยาการสอน. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). การพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

- รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิรูปการศึกษาไทย**. (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพมหานคร : พิศนาคะพริ้นติ้ง.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2542). **การวิเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย**. สกลนคร : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส
พริ้นติ้งเฮาส์.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**.
กรุงเทพมหานคร : เลฟ แอนด์ ลิน เพลส.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2537). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬา.
- สังข์ อุทรานันท์. (2528). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 19)
กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2541). **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- คำลี รักสุทธี. (2544). **เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : เรืองแสงการพิมพ์.
- ศิริมา ภิญญอนันตพงษ์. (2545). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ**. ในเอกสารประกอบการสอน ปว.551. กรุงเทพมหานคร :
ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนงา พงษ์มาลา. (2543). **เอกสารการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน**. กรุงเทพมหานคร :
อัดสำเนา.
- สุนงา พานิช. (2531). **การเตรียมความพร้อมเด็กเล็ก**. ราชบุรี : โรงเรียนชุมชนเมืองราชบุรี
จังหวัดราชบุรี.
- สุรพันธ์ ดันศรีวงษ์. (2538). **วิธีการสอน**. กรุงเทพมหานคร : สกายบุ๊กส์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข. (2524). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.).
- เสนาะ ดิยาวัว. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2539). การบริหารงานบุคลากรสำหรับข้าราชการครู
หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : ที.พี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2534). คู่มือการจัดกิจกรรมเกมและการเล่นกลางแจ้ง
สำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู
สภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายวินัยกองวิชาชีพครู. สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2533). คู่มือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2535). เอกสารประกอบการสัมมนาด้านการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2531). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่ม 4งานบริหารโรงเรียนการบริหารงานวิชาการ.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สมาพันธ์.
- _____. (2528). ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2543). ทำเนียบโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550). มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์
การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2
(พ.ศ. 2549-2553).กรุงเทพมหานคร : จุดทอง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.
กรุงเทพมหานคร : กองวิชาชีพครู. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2530). แบบสอบถาม : การสร้างการใช้. กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.).

บทความ

- เกษณี หงส์นันท์. (2531, กันยายน-ตุลาคม). "บุทวิธีในการบริหารงานบุคลากรในรัฐวิสาหกิจ." วารสารกรมบัญชีกลาง, 29. หน้า 78.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. (2538). "เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง." วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2, 1. หน้า...
- ชูศักดิ์ แสนปัญญา. (2536). "ครูกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน." วารสารพัฒนาหลักสูตร, 12, 113. หน้า 70-74.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541, มกราคม). "ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน." วารสารการศึกษา กทม., 21, 1. หน้า 5-6.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "ครูกับการพัฒนาตนเอง." วารสารข้าราชการครู, 19. หน้า 37-39.
- ประจง ประสานจำ. (2541 มกราคม - 2542 มกราคม). วารสารข้าราชการครู, 18, 12. หน้า 51-52.
- พระธรรมปิฎก. (2531). "แนวคิดข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา." เอกสารประกอบการสัมมนายุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2540, ตุลาคม). "วิสัยทัศน์ (VISION) : พลังแห่งความสำเร็จ." วารสารการศึกษาเอกชน, 7, 69. หน้า 13 - 14.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2543, พฤษภาคม). "การปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรจึงจะได้ผล." วารสารวิชาการ, 5. หน้า 8 - 16.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2531, สิงหาคม - กันยายน). "NEEDS ASSESSMENT : แนวคิดและกระบวนการ." ข่าวสารการวิจัยการศึกษา, 11. หน้า 13 - 17.
- อมรา รสสุข. (2541, พฤษภาคม). "คุณครูยุคโลกาภิวัตน์." วารสารการศึกษา กทม., 21, 5 หน้า 21- 22.
- อรุณี รุ่มนุ่ม. (2539, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "การพัฒนาตนเอง." วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 13, 3. หน้า 19-20.
- เอกสิทธิ์ กงตระกูล. (2541). "แนวพระราชดำรัส." วารสารข้าราชการครู, 19, 1. หน้า 3 - 5.

วิทยานิพนธ์

- ชัยชาญ อะโน. (2535). การติดตามผลการอบรมโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ของ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- คารา ครูส่ง. (2536). ความต้องการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. (2535). สภาพการพัฒนาคูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ประถมศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน อนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นิโรธ จับจิตต์. (2545). การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาคูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกและ ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิรมล ธรรมอุปกรณ์. (2544). การพัฒนาคูอาจารย์ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียน การ สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเรือง พรหมสิทธิ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาคู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- *พัชรี ชันอาสาสะวะ. (2544). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศรี หนูสง. (2538). การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เพลิน พิมพ์ศักดิ์. (2544). การพัฒนาครูประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แพรวพราย รัตน์ศิลปพานิชย์. (2539). สภาพและความต้องการในการพัฒนาคุณจารย์ในสหรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ✓ มลิวัลย์ โอพาริกพันธ์. (2540). ทักษะของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- * มาลี สารากร. (2544). การเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รวีวรรณ นาคเอี่ยม. (2541). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา ลิ่มสกุล. (2537). การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ✓ สายวสันต์ จันทร์ตา. (2542). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สำเร็จ พันธุ์ผัก. (2541). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาพร กริธาธร (2540) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการศึกษา
ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เสวีวัลลภ. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระศักดิ์ เพ็ชรสระ. (2540). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและ
สิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสมัย วุฒิพรพงษ์. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยใน
โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ คำแดง. (2539). การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุ
ในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้ครู.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2546). ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลคณาจารย์. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2550,
จาก http://www.onec.go.th/publication/uthai/sum_uthai.html

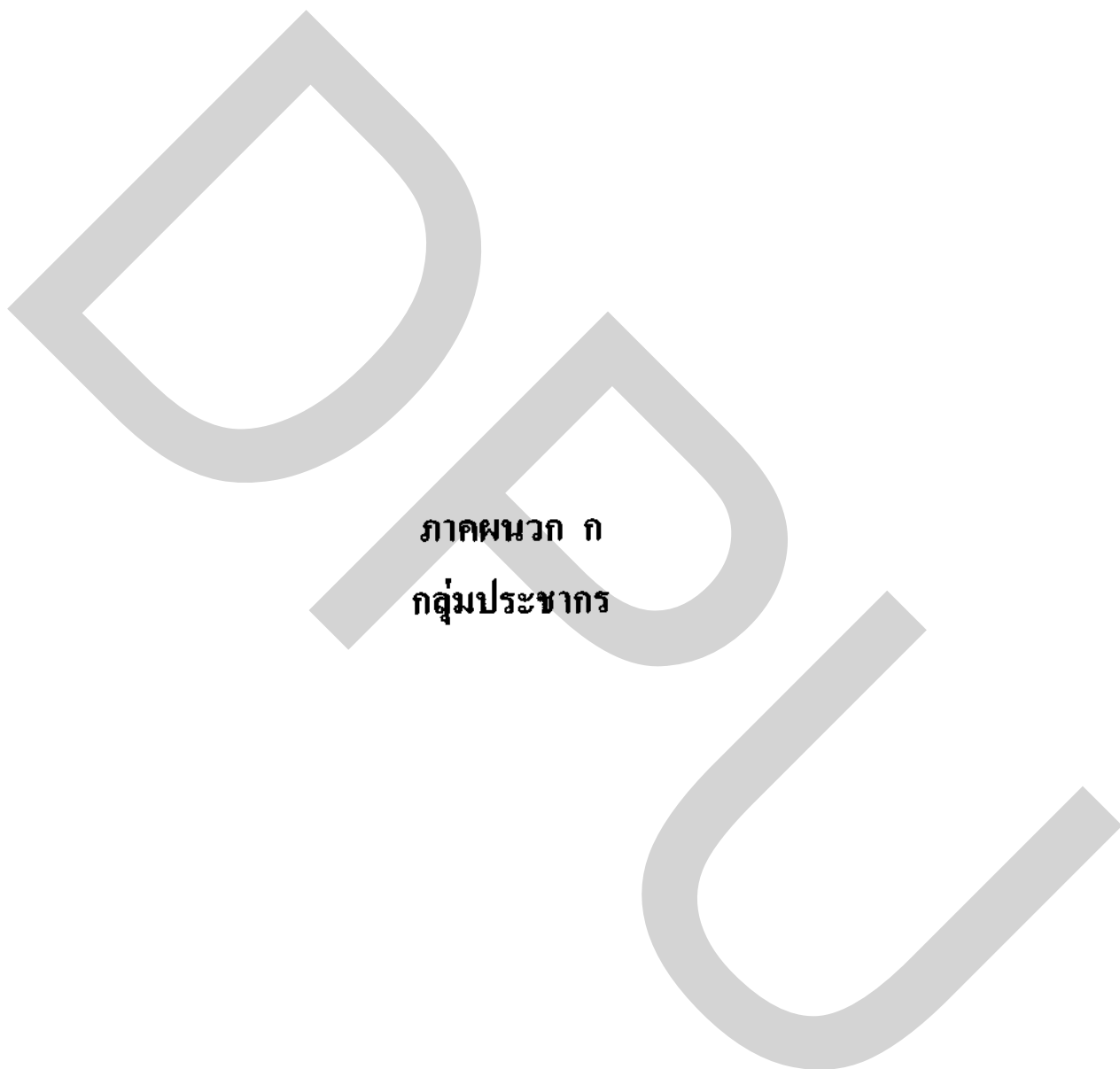
ภาษาต่างประเทศ**DISSERTATIONS**

Eleonora Villegas-Reimers. (2003). **Teacher Professional Development : An International Review of the Literature.** UNESCO: International Institute for Educational Planning : Paris France.

Jean-Louis Auduc. (1998). **Training Teachers to Work in School Considered Difficult.** UNESCO: International Institute for Educational Planning : Paris France.

ด
ค
ค
ค

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
กลุ่มประชากร

ภาคผนวก

ตารางจำนวนประชากร

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1	อนุบาลจันทนา	45	7
2	อนุบาลรักษ์คุณ	53	4
3	อนุบาลดีพร้อม	11	3
4	อนุบาลเคหะบ้านใหม่	41	4
5	อนุบาลเทพคุณ	53	5
6	กรวิษฐ์	91	8
7	อนุบาลมิตรอุดม	109	5
8	อนุบาลบ้านหนู	55	5
9	อนุบาลอนงค์เวท	43	4
10	อนุบาลตันติภักดี	73	5
11	อนุบาลจตุรมุข	43	6
12	อนุบาลพัฒนาสุข	111	5
13	อนุบาลกิติมา	76	6
14	ฉัตรสุดา	49	6
15	อนุบาลบ้านไทรงาม	58	8
16	อนุบาลจิตอาทร	113	6
17	อนุบาลเพชรงาม	43	3
18	อนุบาลริติพร	28	3
19	อนุบาลสาริน	28	3
20	อนุบาลเซ็นธานี	36	3
21	อนุบาลเจริญวัย	77	7
22	อนุบาลสตติ	11	3
23	อนุบาลบัวขาว	69	4
24	อนุบาลนุชมาสปู่เจ้า	59	7
25	มนตเสรี	68	14
รวมจำนวนครูของโรงเรียนขนาดเล็ก			134

ตารางจำนวนประชากร (ต่อ)

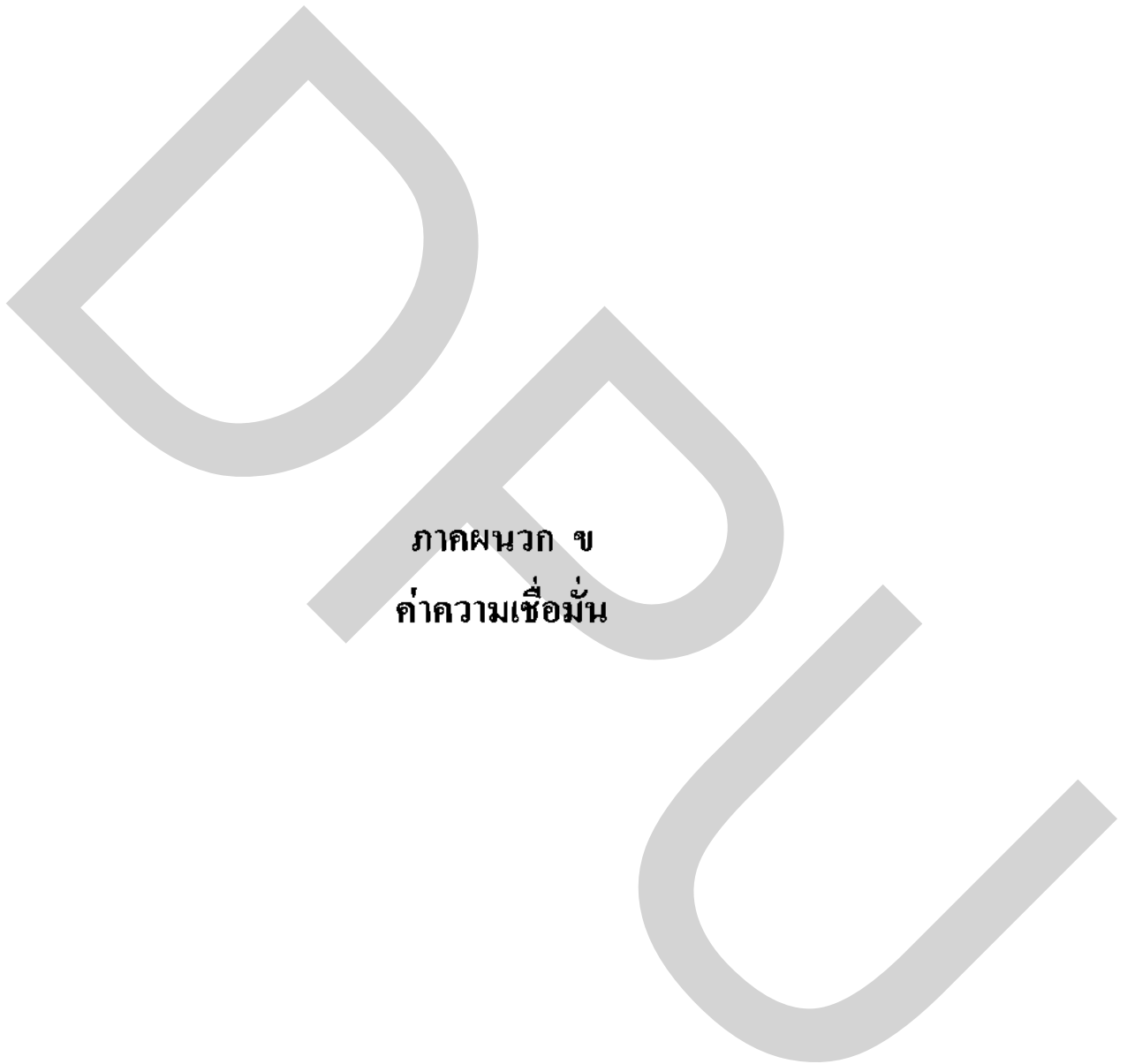
ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1	อนุบาลเทพารักษ์	152	16
2	อนุบาลบุษยามาส	189	10
3	อนุบาลนนทบุรี	181	13
4	อนุบาลสุวิชา	137	9
5	อนุสาสน์วิทยา	140	11
6	อนุบาลมารดา	188	9
7	อนุบาลเทพกร	137	6
8	อนุบาลสวนแพรภษา	135	6
9	ทอรั๊ก	285	37
10	ชวลิตวิทยา	195	11
11	เสงี่ยมพิทยานุกูล	286	15
12	จตุพรวิทยา	231	11
13	สำราญวิทยา	178	13
14	ปัญญาชนวิทย์	230	11
15	เขาวนาริคริสเตียน	208	17
16	กาญจนวิทยา	177	11
17	เทพกรศึกษา	291	14
รวมจำนวนครูของโรงเรียนขนาดกลาง			220
1	อนุบาลสวนปากน้ำ	607	31
2	อนุบาลศิริวิทย์	474	31
3	สุมานัน	305	21
4	อู่ทิพย์	548	40
5	ศิษลี	743	31
6	ล้วนพฤกษา	509	23
7	สุขเจริญผล	1,699	58
8	สุขเจริญผลแพรภษา	957	70
9	ปราชญ์เนาวนุตร	1,508	63

ตารางจำนวนประชากร (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
10	สิริวุฒิวทยา	1,030	41
11	อุโนอารีวิทยา	878	32
12	ครูณรัตน์	1,039	50
13	เฉลิมวิทยา	364	19
14	ศึกษาศรร์ค	576	18
15	ทรงวิทยา	1,708	73
16	ราชประชาสมาสัยฯ	1,589	68
17	สายอนุสรณ์	422	28
18	ฉัญชูเวศม์	385	18
19	สันติคุณ	307	23
20	นพคุณศึกษา	629	23
21	สิริศึกษา	854	31
22	ประภามนตรี 2	1,315	57
23	ป้วยฮั่ว	1,447	81
24	ซิกข์วิทยาลัย	364	21
25	เจนต์ราฟาแอล	2,044	76
26	อนุศาสน์วิทยาสมุทรปราการ	1,114	51
27	เฉลิมใจโลวิทยา	693	46
28	ศรีวิทยาปากน้ำ	1,703	74
29	นพคุณวิทยา	1,510	46
30	บูราร์ภย์	3,264	131
31	ศิริวิทยา	1,414	61
32	อำนวยการวิทย์	2,094	122
33	อาษาวิทยา	1,377	75
34	ประชานาด	977	46
35	สารศาสน์สมุทรสาร	2,318	83
36	อัสสัมชัญสมุทรปราการ	3,896	262

ตารางจำนวนประชากร (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
37	เซนต์โยเซฟทิพวัล	3,032	143
38	เซนต์โยเซฟบางนา	3,333	151
39	สารสาสน์วิเทศศึกษา	2,325	145
รวมจำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่			2,463



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AC01	232.1667	677.0402	.2807	.9530
AC02	232.5000	675.0172	.3132	.9529
AC03	232.6333	679.5506	.2259	.9531
AC04	232.4000	670.3172	.3600	.9528
AC05	232.7667	675.0816	.2511	.9533
DA06	231.6667	675.4713	.4126	.9525
DA07	232.2000	669.2690	.4765	.9523
DA08	232.1000	657.6793	.6798	.9514
DA09	231.7333	674.5471	.4507	.9524
DA10	232.0667	673.2368	.3486	.9528
PI11	232.3000	674.6310	.2786	.9531
PI12	232.1000	666.9897	.5183	.9521
PI13	231.8667	668.7402	.5713	.9520
PI14	232.0000	659.7241	.6571	.9515
PI15	232.1000	658.9897	.6491	.9515
ILP16	232.3667	653.3437	.5183	.9523
ILP17	232.5000	656.7414	.6147	.9516
ILP18	232.1333	648.8782	.7632	.9509
ILP19	232.0333	651.4816	.6761	.9513
ILP20	232.0667	646.8230	.7787	.9508
IM21	232.2667	673.6506	.3940	.9526
IM22	232.5000	664.6724	.5450	.9520
IM23	232.4000	666.7310	.4828	.9522
IM24	232.4667	660.7402	.5353	.9520
IM25	232.2667	667.0989	.5076	.9521
LA26	232.0333	663.9644	.5664	.9519
LA27	232.1667	668.6954	.5071	.9522
LA28	232.1667	670.6954	.3987	.9526
LA29	232.2333	674.1161	.3632	.9527
LA30	232.0667	668.4092	.5814	.9520
RE31	232.4333	662.1851	.5312	.9520
RE32	232.7333	656.9609	.5645	.9519
RE33	232.5000	645.6379	.7618	.9508
RE34	232.4667	657.1540	.6097	.9517
RE35	232.1333	662.4644	.5537	.9519
EP36	231.9000	677.5414	.2633	.9530
EP37	231.8667	673.5678	.3212	.9529
EP38	232.1000	674.2310	.3332	.9528
EP39	231.8667	678.6023	.2490	.9531
EP40	231.8000	674.9241	.3416	.9528
CS41	231.8000	676.1655	.3331	.9528

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

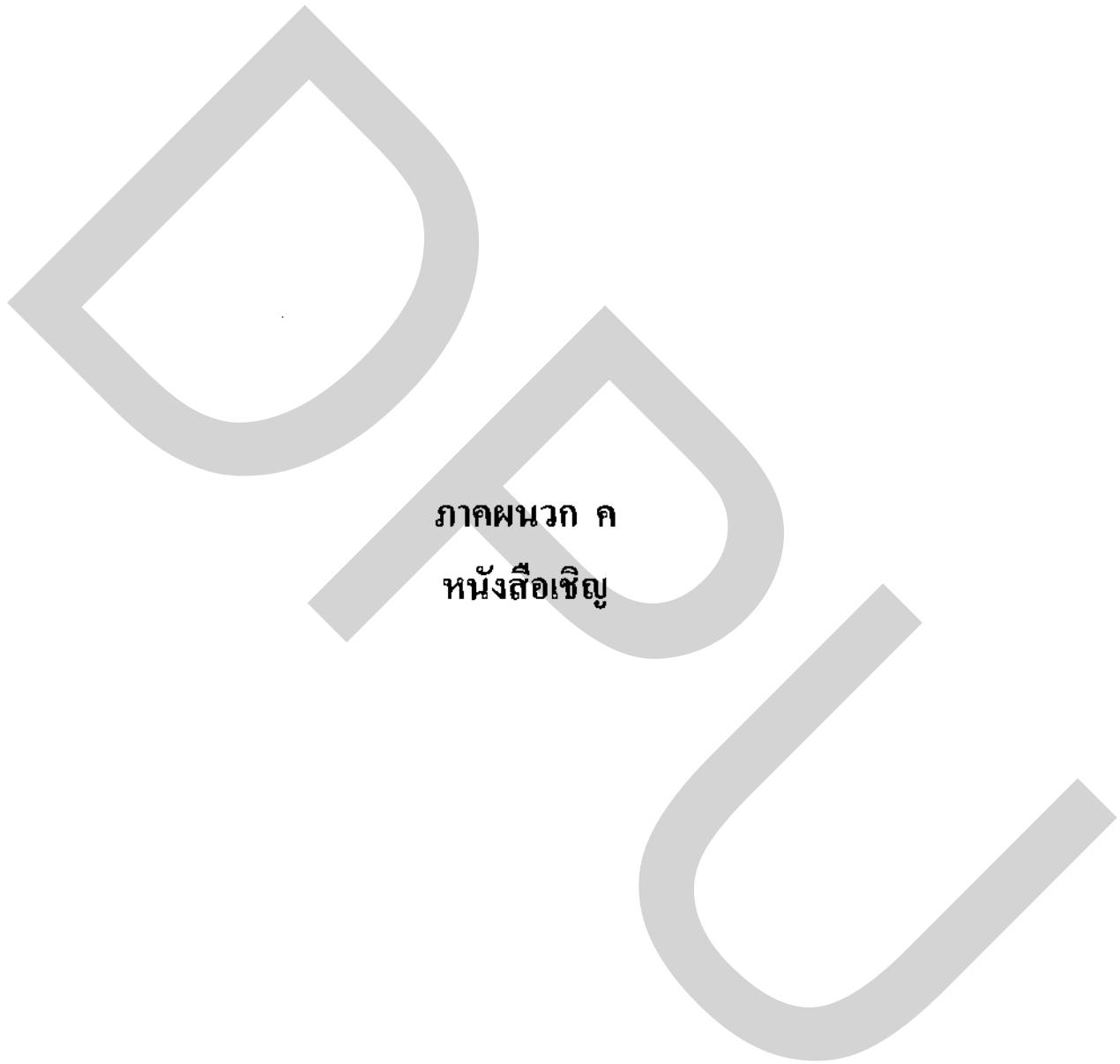
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CS42	231.8000	669.6138	.4872	.9522
CS43	232.0667	663.6506	.5881	.9518
CS44	231.8333	666.2126	.5497	.9520
CS45	231.8667	671.2920	.4230	.9525
CC46	232.5667	662.0471	.5221	.9521
CC47	232.8333	653.1782	.5557	.9520
CC48	232.6000	655.1448	.5967	.9517
CC49	232.7667	656.1161	.4884	.9524
CC50	232.8667	655.7747	.4765	.9525
DI51	232.2000	667.9586	.5112	.9521
DI52	231.9000	675.7483	.4054	.9526
DI53	232.0000	676.8276	.2630	.9531
DI54	232.2333	663.4264	.5494	.9520
DI55	232.2333	665.9782	.4455	.9524
LO56	231.9000	667.6103	.6197	.9519
LO57	232.0667	658.2023	.7258	.9513
LO58	232.2000	666.2345	.4946	.9522
LO59	232.0333	660.7920	.5821	.9518
LO60	232.0333	662.6540	.5987	.9518

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .9530



ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญ

ที่ มธบ 0306(1)/01243

17 มกราคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ท่องขาว

ด้วย นายณริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาของครู ไรเรียนเอกชนใหม่เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายณริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)

ที่ มธบ 0306(1)/01243

17 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชาญวิทย์ จรตระการ

ด้วย นายนริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาของครู ไร่ เรือน เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายนริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)

ที่ มธบ 0306(1)/01243

17 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร. ธนินาถ ณ สุนทร

ด้วย นายณริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาของครู ไร่ เรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายณริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)

ที่ มรข 0306(1)/01243

17 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวนงลักษณ์ เรือนทอง

ด้วย นายนริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาของครู ไรเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายนริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)

๙

ที่ มธบ 0306(1)/01243

17 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชัชฉินทร์ โยธาทิพย์

ด้วย นายนริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาศูนย์คอมพิวเตอร์เรียนเอกชนใหม่เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายนริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความร่วมมือ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๓๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/02036

1 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นายณริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต1"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายณริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น ทลิ่งสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

159

ที่ มชบ 0306(1)/02079

3 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นายนริศ มหาพรหมวัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต1”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายนริศ มหาพรหมวัน สัมภาษณ์เรื่องดังกล่าว ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นายนริศ มหาพรหมวัน 08-1689-2507)



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. อายุ

- 1) น้อยกว่า 31 ปี
- 2) 31-40 ปี
- 3) 41 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) ปริญญาโท หรือสูงกว่า

3. ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 6 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) 16-20 ปี
- 5) 21-25 ปี
- 6) มากกว่า 25 ปี

4. โรงเรียนของท่านมีนักเรียนอยู่ในข้อใด

- 1) ตั้งแต่ 7 คนถึง 121 คน
- 2) ตั้งแต่ 122 คนถึง 300 คน
- 3) ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาจากข้อความอย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ

ความต้องการที่ตรงกับความต้องการของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ การเข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
2	ความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็น วิทยากรการประชุมอบรม สัมมนาหรือกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู					
3	การเป็นผู้ดำเนินงานในการดำเนินงานวิชาชีพครู					
4	การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ					
5	การเป็นผู้จัดทำรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม หรือสัมมนา					
6	2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน					
7	การปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
8	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
9	การมีความรู้และความเข้าใจในการนำจิตวิทยามา ใช้ประกอบการสอน					

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
10	การปฏิบัติในเรื่องวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการหลากหลาย					
11	3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมตามความถนัดของผู้เรียน					
12	ความสามารถในการสังเกตความสนใจในรายวิชาของผู้เรียน					
13	ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล					
14	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความเหมาะสม					
15	ความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ระบบการเรียนการสอน					
16	4. ด้านการพัฒนาแผนการสอน ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและนำมาพัฒนา					
17	การเขียนแผนการสอนที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา					
18	การเขียนแผนการสอนโดยนำนวัตกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม					
19	การเขียนแผนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้					

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
20	การปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
21	5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนำมาพัฒนา					
22	มีความสามารถในการใช้สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นหรือสื่อของจริงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา					
23	การจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
24	ความรู้เกี่ยวกับแหล่งผลิต แหล่งการให้บริการ ตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ ทางด้านสื่อการเรียนการสอน					
25	การคิดค้นและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้วยเทคนิคใหม่ๆ					
26	6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
27	การทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ฐานะผู้อำนวยการความสะอาดผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน					
28	ความสามารถเป็นผู้ชี้แนะให้ ผู้เรียนเป็นผู้ทำตามกำหนด					
29	การให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปได้เองตามคำแนะนำ					
30	ความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้					

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
31	7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ความรู้ความเข้าใจหลักการ และวิธีการวัดและประเมินผล					
32	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล					
33	การจัดกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง					
34	การนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาสำหรับประเมินผลการเรียนรู้ในครั้งต่อไป					
35	สามารถวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการวัดและประเมินผล พัฒนาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย					
36	8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
37	การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ					
38	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย					
39	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ของครู					
40	การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ					
41	9. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
42	ความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม					
43	การร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน					
44	ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันพัฒนางานร่วมกัน					
45	การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
46	10. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
47	การเชิญผู้แทนชุมชนมาประชุมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียน					
48	การให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำในกิจกรรมของชุมชน					
49	การใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยนำผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้					
50	การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียน					
51	11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร การจัดหา คู่มือเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ เพื่อศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางจัดประสบการณ์					
52	การพัฒนาตนเองหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน					
53	การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่างๆ เช่นเอกสาร วารสาร ตำรา โทรทัศน์					

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
54	การเข้าชมงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา					
55	การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหา ความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต					
56	12. ด้านการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียน การนำความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการ สอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดคุณภาพ ทางการศึกษาสูงสุด					
57	การนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบผู้เรียนมีส่วนร่วม					
58	การมีทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร					
59	ความเข้าใจการสอนให้ผู้เรียนมีความคิด สร้างสรรค์					
60	การนำเอาปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการ เรียนมาพัฒนาและกำหนดเป็นกิจกรรมการ เรียนรู้					

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียน
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1

ปัญหา

1.....

2.....

3.....

ข้อเสนอแนะ

1.....

2.....

3.....

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว
2. ดร. ธนินาฏ วัฒนสุนทร
3. นายชาญวิทย์ จรตระการ
4. นางสาวนงลักษณ์ เรือนทอง
5. นายชัชฉินทร์ โยธาพิพย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1
ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมุทรพิทยาคม
ครูใหญ่โรงเรียนป้วยฮั่ว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายนิศ มหาพรหมวัน

ประวัติการศึกษา

จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สาขาวิชาดนตรีสากล ปี พ.ศ. 2547

จบปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ปี พ.ศ. 2550

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ครูใหญ่/ผู้จัดการ โรงเรียนอนุบาลสวนแพรกษา

8/588 หมู่บ้านเมืองใหม่แพรกษา ต.ท้ายบ้านใหม่

อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

โทร. 02-7015309 02-7015575