ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

A STUDY ON NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS OF PATAIUDOMSUKSA SCHOOL

ผกาวรรณ ศิริสานต์

DPU

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2552

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

ผกาวรรณ ศิริสานต์

DPU

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2552

A STUDY ON NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS OF PATAIUDOMSUKSA SCHOOL

PAKAWAN SIRISAN

A Individual Study in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Education Management

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2009

DPU

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายๆฝ่าย ดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์โชติ แย้มแสง ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำ ให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขแบบสอบถาม และรายงานผลการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. กล้า ทองขาว และ รศ. ฐิตาภา ศุนาลัย กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและแก้ไขในงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการอำนวยการ โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และนายสาโรจน์ เผ่าวงศากุล นายจีรศักดิ์ ประยงค์ขำ นางสาวกุลธิดา ศรีสอาด ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจแก้ไขแบบสอบถาม สุดท้ายขอขอบคุณ น.ท.ทวินพัฒก์ จบกลศึก สำหรับคำปรึกษาที่ดีมาตลอด

ผกาวรรณ ศิริสานต์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย…….. ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ…….... ง
กิตติกรรมประกาศ…… ฉ
สารบัญตาราง…….. ฌ
สารบัญภาพ……. ญ
บทที่
1. บทนำ……. 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา…….. 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย…… 2
1.3 ขอบเขตการวิจัย…….. 2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย……. 2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ…… 3
1.6 นิยามศัพท์…….. 3
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…….. 5
2.1 การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของครู……... 5
2.2 ครู……... 7
2.3 การพัฒนาตนเอง…… 8
2.4 สาระของความต้องการพัฒนา…… 10
2.5 วิธีการที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง……..…… 15
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง……. 22
3. ระเบียบวิธีวิจัย…… 24
3.1 ประชากร…… 24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย…… 24
3.3 การสร้างเครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูล…… 25
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล…… 25
4. ผลการศึกษา…… 27
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม……. 27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 สาระของความต้องการพัฒนา…….. 29
4.3 วิธีการพัฒนาตนเอง…… 30
4.4 ข้อเสนอแนะ…….. 36
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ…… 37
5.1 สรุปผลการศึกษา…… 37
5.2 อภิปรายผล…… 39
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้…… 41
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป…….. 41
บรรณานุกรม…….. 42
ภาคผนวก…… 47
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย……... 48
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแบบสอบถาม…….. 55
ประวัติผู้เขียน…….. 57

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4.1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ..... 27

4.2 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ..... 27

4.3 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามการศึกษา 28

4.4 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 28

4.5 วิเคราะห์ความต้องการสาระของความต้องการการพัฒนา..... 29

4.6 วิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเอง..... 30

4.7 วิเคราะห์ศึกษาด้วยตนเอง..... 31

4.8 วิเคราะห์การฝึกอบรม..... 32

4.9 วิเคราะห์การเข้าร่วมสัมมนา..... 33

4.10 วิเคราะห์การศึกษาดูงาน..... 34

4.11 วิเคราะห์การศึกษาต่อ..... 35

4.12 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ..... 36

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 2

DPU

หัวข้อสารนิพนธ์	ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
ชื่อผู้เขียน	ผกาวรรณ ศิริสานต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ แย้มแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสาระของความต้องการการพัฒนาของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา วิธีการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา และศึกษาข้อเสนอแนะของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ประชากรในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ที่สอนระดับประถมศึกษา ปีที่ 2 และประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า สาระของความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียนสูงที่สุด รองลงมาคือเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดและประเมินผล ต่ำสุดคือเรื่องเทคนิคการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 5 วิธี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศึกษาด้วยตนเองสูงที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาดูงาน ตามลำดับ ต่ำสุดคือการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะด้านสาระของความต้องการพัฒนา พบว่า ครูมีความต้องการให้โรงเรียนควรจัดวัสดุอุปกรณ์การจัดการในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด รองลงมาคือ ควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรทราบถึงปัญหาของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข ด้านวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารควรจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด รองลงมาคือ ควรใช้เวลาในการอบรมน้อยกระชับเนื้อหา ต่ำสุดคือ ควรมีการจัดสัมมนานอกสถานที่

Thematic Paper Title:	A Study on Needs for Self Development of Primary Education Teachers of Pataiudomsuksa School
Name:	Miss Pakawan Sirisara
Advisor:	Arjan Choti Yamsang
Department:	Education Management
Academic Year:	2008

Abstract

This study aimed to reveal the thematic needs for self-improvement of primary education teachers of Pathai Udom Suksa School, the methods for self-improvement of primary education teachers of Pathai Udom Suksa School, and to disclose the recommendations given by primary education teachers of Pathai Udom Suksa School. The population used in this study comprised 40 primary education teachers at which they had taught in Prathomsuksa 2 and Prathomsuksa 3 classes. The instrument used in this study was questionnaire. The statistical procedures used in analyzing data were mean, standard deviation, and percentage.

The findings indicated that the thematic needs for all four aspects of self-improvement were of the highest level. Being considered by each aspect, it indicated that their need for self-improvement in developing class management was of the highest level; the second were class research, and measurement and evaluation; the lowest was learning and teaching techniques of which they had been emphatically centered on the learners.

All five methods for self-improvement were of a high level. Being considered by each aspect, it indicated that self-education was of the highest; the second were training, seminar participation, and educational excursion respectively; and, ongoing further education was of the lowest.

The recommendations pertaining to the thematic needs for self-improvement were as follows: the school should provide the teacher the materials and tools necessary for class management in a sufficient amount was of the highest frequency; the second was training on class research should be held; and the school administrator should know all problems pertaining to the teachers and put them under consideration solemnly so that the problems could be attenuated and

solved rightly. The recommendations pertaining to the methods for self-improvement were as the following: the administrator should allocate the teachers to be participated in training conformably to their responsibility was of the highest frequency; the second were that the least duration of time should be spent for each training course, and the contents provided in training should be compact as most as possible; and the lowest was that the seminar should be held in another place rather than in the school as such.

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระบบการศึกษาของไทยได้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2542 เป็นต้นมา มีแนวคิดที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการสำคัญในการทำให้คนไทยมีคุณภาพ ที่จะนำพาประเทศไทยให้สามารถแข่งขันในสังคมโลกและเกิดความยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการกำหนดให้มีการปฏิรูประบบบริหารและระบบการจัดการการศึกษา เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกในประวัติการศึกษาไทย (ธรรมเกียรติ กันอริ,2543:15) โดยมีข้อกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้เน้นความสำคัญในการปฏิรูป 5 ด้าน คือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคคลทางการศึกษา และการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,2542)

จากการปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีการสอนที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดมากกว่าการจำ ครูจึงต้องมีวิธีในการสอน การใช้คำถาม ให้เหมาะสมกับผู้เรียน คำตอบของผู้เรียนเกิดจากกระบวนการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การส่งเสริมการพัฒนาครูให้พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน การที่ครูจะมีคุณภาพและมีมาตรฐานในวิชาชีพได้นั้น ครูต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานในวิชาชีพของตนเป็นสำคัญ เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,2546) และด้วยเหตุที่สถานศึกษาเอกชนมีส่วนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน โดยมีจักรที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ “ครู” จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา

โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการวางแผนพัฒนาครูตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการที่จะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองในการตัดสินใจนำบุตรหลานมาเข้าศึกษาในโรงเรียนได้ โรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูต้องพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นนักสร้างที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและคุณธรรมให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาระของความต้องการการพัฒนาของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ที่สอนระดับประถมศึกษา ปีที่ 2 และประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู	
สาระของความต้องการการพัฒนา	**วิธีการพัฒนาตนเอง**
1. การทำวิจัยในชั้นเรียน 2 เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การจัดการในชั้นเรียน 4. การวัดและประเมินผล	1. ศึกษาด้วยตนเอง 2. ฝึกอบรม 3. การเข้าร่วมสัมมนา 4. การศึกษาดูงาน 5. ศึกษาต่อ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ผลของการวิจัยทำให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาว่ามีความต้องการในการในการพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดการพัฒนาของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้กำหนดนโยบายวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

1. **ครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนเต็มเวลาในโรงเรียนไผทอุดมศึกษาและได้รับอนุญาตให้บรรจุเป็นครูในโรงเรียน

2. **ความต้องการในการพัฒนา** หมายถึง กิจกรรมที่ครูมีความประสงค์ที่จะได้รับจากโรงเรียนหรือหน่วยงานในสังกัดจัดให้มีขึ้นเพื่อ ให้ครู มีโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ

3. **ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู** หมายถึง ความปรารถนาของครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเต็มศักยภาพที่แต่ละคนพึงมี โดยจำแนกเป็น และการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมระยะสั้น การเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

3.1. **สาระ** หมายถึง การจับข้อความสำคัญหรือใจความสำคัญของเรื่อง แล้วหยิบยกเอาความคิดหลักหรือประเด็นที่สำคัญของเรื่องมากล่าวย้ำให้เด่นชัด โดยใช้ประโยคสั้น ๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นระเบียบ

3.1.1. **วิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง การหาวิธีการแบบใหม่ในการแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนหรือการสอนของครู เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนโดยใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้

3.1.2. **เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสั่งสมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน จึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนที่ หลากหลายวิธี

3.1.3. **การจัดการในชั้นเรียน** หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุนให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.1.4. **การวัดและประเมินผล** หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการสอนของครูผู้สอนและการเรียน ของนักเรียนที่จะบ่งชี้ว่าการเรียนการสอนมีผลสัมฤทธิ์เพียงใด ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรวิชาต่างๆ

3.2. **วิธีการพัฒนาตนเอง** หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.1. **การศึกษาด้วยตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้าและเสาะแสวงหาความรู้ของบุคคล ทั้งนี้โดยบุคคลนั้นจะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญโดยต้องมีการวางแผนการเรียนอย่างชัดเจน มีการเลือกแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการเรียน

3.2.2. **การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่

3.2.3. **การเข้ารวมสัมมนา** หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น ระหว่างผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย อภิปราย หรือเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ

3.2.4. **การศึกษาดูงาน** หมายถึง การพาบุคลากรของหน่วยงานไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่างๆ

3.2.5. **การศึกษาต่อ** หมายถึง การเข้ารับการศึกษาต่อจากสถาบันเพื่อให้มีความรู้สูงขึ้นและเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

4. **ภูมิหลัง** หมายถึง อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา
   - บทบาทหน้าที่ของครู
2. การพัฒนาตนเอง
   - ความหมายของการพัฒนาตนเอง
   - ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
3. สาระของความต้องการการพัฒนา
   - การทำวิจัยในชั้นเรียน
   - เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - การจัดการในชั้นเรียน
   - การวัดและประเมินผล
4. วิธีการพัฒนาตนเอง
   - การศึกษาด้วยตนเอง
   - การฝึกอบรม
   - การเข้าร่วมสัมมนา
   - การศึกษาดูงาน
   - การศึกษาต่อ

2.1 การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของครู

(โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. มติชน 26 กุมภาพันธ์ 2550) เจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลเป็นรูปธรรมตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงาน ก.ค.ศ.ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์

การดำเนินงานขององค์กรให้สอดรับกับการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานบุคคลตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด โดยมีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งมั่นพัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าประสงค์หลักเพื่อให้ ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มาตรฐานจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ยุทธศาสตร์คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างมาตรฐานและความเข้มแข็งของระบบบริหารงานบุคคลและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยและพัฒนาเป็นฐานการบริหารงานบุคคล

แต่การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ.ดำเนินการควบคู่กันไปเป็นคู่ขนาน คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณธรรม ความรู้ ทักษะความสามารถ ขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีตามสมรรถนะที่กำหนด พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ 2549 ที่ผ่านมา และในปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ได้แก่

1. การพัฒนาทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอกและจัดอบรมเอง อาทิ หลักสูตรทางด้านกฎหมาย หลักสูตรทางด้านการบริหารจัดการและการบริหารการเปลี่ยนแปลงและหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานทุกด้าน อาทิ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น
3. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ
4. การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management) โดยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำนักงาน ก.ค.ศ.เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของหน่วยงานทั้งทางด้าน IQ EQ และสุขภาพ
5. จัดเวทีความรู้สำนึกงาน ก.ค.ศ.โดยให้บุคลากรผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ทุกสัปดาห์

จากการดำเนินการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ.เรามุ่งหวังที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ (Professional) มีจิตใจบริการ (Service Mind) และเป็นผู้รอบรู้ (Knowledge Worker) เพื่อปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายที่กำหนดทุกประการ อันจะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้าต่อไป

2.2 ครู

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2545 : 57) ได้กล่าวถึงบทบาทของครู ไว้ว่า “ครู คือ ผู้จัดสิ่งแวดล้อม สร้างวัฒนธรรมและจัดสรรทรัพยากรสำหรับผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายการศึกษา”

ในการพัฒนาการศึกษาไม่ใช่คำนึงถึงแต่เพียงกระบวนการจัดการเรียนการสอนแต่เพียงอย่างเดียว ควรคำนึงถึงผู้เรียน และผู้สอนควรปรับปรุงตัวเอง ในที่นี้ครูหรือของผู้สอนควรเข้าใจในตัวนักเรียนหรือจัดสิ่งแวดล้อมอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง คือ (กาญจนา ไชยพันธุ์,2545 : 57-58)

1. ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชาวน์ปัญญา อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรมครูคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล
2. ครูควรเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมหรือวิธีการให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียนและสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน
3. ครูต้องรู้จักให้การเสริมแรง ซึ่งมีทั้งวาจา การให้กำลังใจ การเสริมแรงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
4. ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกคิด ฝึกทำ และปรับปรุงตนเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงกัน
5. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ
6. ครูควรฝึกฝนกริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
7. ครูควรเมตตานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน

นอกจากบทบาทที่สำคัญของครู ในฐานะเป็นผู้สร้างคนในสังคม ให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาประเทศดังกล่าว ครูยังมีหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครูเป็นเครื่องจักรกลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นในโรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษา ครูต้องช่วยและชี้แนะนักเรียนให้แสวงหาความรู้ ทั้งยังต้องสอนนักเรียนให้ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน มีขันติธรรม

พร้อมที่จะรับความคิดเห็นของผู้อื่นและวัฒนธรรมอื่น สามารถศึกษาตลอดชีวิต และเผชิญอนาคตด้วยความเชื่อมั่น ดังนั้นภารกิจในการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่นั้น ครูจึงมีหน้าที่ ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง,2542 : 141)

1. ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
3. ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์
4. ร่วมวางแผนการเรียน
5. แนะนำการเรียน
6. สรรหาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน
7. ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
8. เสริมแรงจูงใจแก่ผู้เรียน
9. ร่วมประเมินผล
10. เก็บรวบรวมข้อมูล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในด้านสังคมเนื่องจากครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนและหาประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน ได้พัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างความสุข ซึ่งการที่ครูจะทำหน้าที่นี้ได้เป็นอย่างดี ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนเอง

2.3 การพัฒนาตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การพัฒนาตนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เพราะการที่บุคคลได้รับการพัฒนาแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้งด้านการงาน และการดำรงชีวิต และมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาควบคุมตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอน ยิ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการสื่อ ทำให้วิทยาการต่างๆก้าวหน้าไป

อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านั้นเพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพการที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และสมรรภาพด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลทีมีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้ตนเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อย่างเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูลหรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สามทำให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสภาวะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันกันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามแย่งชิงข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการตื่นตัวและหวาดวิตกขึ้น ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็วดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น (สุภัททา ปิณฑะแพทย์,2542 : 237)

แสวง สาระสิทธิ์ (2535 : 1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (self - development) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ผู้หวังความเจริญก้าวหน้าและความสุขในชีวิตตลอดจนความสำเร็จในการงาน โดยปกติมนุษย์จะเรียนรู้สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวด้วยวิธีการซึมซาบเอาประสบการณ์ที่ตนได้รับ(assimilation) และพัฒนามาเป็นระบบตน(self) ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่าง

กันไปเพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย กระบวนการเรียนรู้ประสบการณ์ดังกล่าวของมนุษย์จึงเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เหมาะสม เพื่อตนจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความรุ่งโรจน์ และบรรลุจุดหมายของชีวิตตามสมควร จึงกล่างได้ว่า ความพยายามเรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวของมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาตนตามแนวทางที่ตนได้รู้ และเข้าใจ ซึ่งแต่ละคนอาจได้แนวทางในการพัฒนาตนที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับขบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับนั่นเอง

2.4 สาระของความต้องการการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 24 และ มาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ นอกจากนี้สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
(ชาตรี เกิดธรรม,2545 : 1)

ชาตรี เกิดธรรม (2545 : 12) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพที่สุดในชั้นเรียน

ชาตรี สำราญ (2546 : 7) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการค้นหาคำตอบอย่างเป็นระบบมีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยวิธีการที่น่าเชื่อถือได้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

มาลี จันทร์ชลอ (2545 : 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คืองานวิจัยเล็กๆ (Small Scale) ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กมุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาควบคู่ไปกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกระบวนการวัดผลประเมินผล นั่นคือ การวิจัยในชั้นเรียน คือการทดลองยุทธวิธีใหม่ๆในการแก้ปัญหาของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งคิดค้นขึ้นมาเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ แต่หวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งครูผู้ดูแลเด็ก และเด็กมากที่สุด

วิมล ว่องวานิช (2547 : 15) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผูเรียน

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอนเอง มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลผลดีที่สุดด้วยตัวของครูเองซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย โดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือได้มาแล้ว มาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรง อันจะมีผลให้การจัดการเรียนการสอน บรรลุผลตามจุดประสงค์ที่วางไว้
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตราฐานยิ่งขึ้นและยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วีระเดช เชื้อนาม (2542) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการสอนที่ต้องจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของเด็ก และที่สำคัญควรเป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้เด็กได้ลงมือกระทำ โดยเริ่มตั้งแต่วางแผน ค้นคว้าและปฏิบัติจริง

ไพรัช ถิตย์ผาด (2548) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ_คือการกำหนดหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงเรียนรู้อย่างมีความสุขโดยผ่านกระบวนการที่เป็นไปตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ และสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้ภาระกิจของสถานศึกษาดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการศึกษาที่ยึดหลัก 3 ประการ คือ หลักการผู้เรียนที่มีความสำคัญสูงสุดที่เน้นการจัดระบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาพลังความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพในฐานะเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาหลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการ

อ่านเป็นทักษะพื้นฐานของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงตลอดจนรองรับเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากตระหนักดีว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ คือหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้ทุ่มเทเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องจริงจัง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน สามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมได้อย่างเป็นระบบดังนั้นเพื่อตอบสนองหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

รูปแบบวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

รูปแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Cippa model

C : Construct	ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
I : Interaction	ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
P : Participation	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
P : Process / Product	ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการควบคู่กันไปกับผลงาน
A : Application	ให้ผู้เรียนนำความรู้ประยุกต์ใช้

ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน

- ประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
- ทำกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความรู้จากกลุ่ม
- ฝึกคิด สร้างสรรค์ แสดงออก มีเหตุผล
- ฝึกค้น รวบรวมข้อมูล หาคำตอบ แก้ปัญหาและสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- เลือกทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ อย่างมีความสุข
- ฝึกตนเองให้มีวินัย มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- ฝึกประเมินและปรับปรุงตนเอง และยอมรับผู้อื่น สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ด้านครู

- เตรียมทั้งเนื้อหาวิธีการ

- จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- ใส่ใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- จัดกิจกรรมให้นักเรียนคิด ฝึกปรับปรุงตนเอง และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้จากกลุ่ม
- ใช้สื่อการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ชีวิตจริง
- ประเมินอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้

- เป็นกิจกรรมที่ใช้ความคิดวิเคราะห์
- เป็นกิจกรรมที่ใช้ความรู้ลึกซึ้ง
- เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะสนทนา อภิปราย สัมภาษณ์ ใช้ภูมิปัญญาและชุมชนมีส่วนร่วม

หลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
- เนื้อหาตรงตามความถนัด ความต้องการ และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน
- ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมอย่างมีความสุข
- ผู้เรียน ครู เพื่อน มีสัมพันธภาพที่ดี
- ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก

การจัดการชั้นเรียน

ศิริภร ยุชัย (2551)การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุนให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ศศิธร ขันติธรางกูร (2551) การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพของห้องเรียน ที่ส่วนใหญ่เข้าใจกันว่า เป็นการจัดตกแต่งห้องเรียนทางวัตถุหรือทางกายภาพ ให้มีบรรยากาศน่าเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ถ้าจะพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบแล้วการจัดการชั้นเรียน ครูจะต้องมีภาระหน้าที่มากมายหลายด้าน โดย ฮอล (Susan Colville-Hall:2004) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการสอนที่ครูสร้างและคงสภาพเงื่อนไขของการเรียนรู้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพนั้นต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคงสภาพเช่นนี้ไปเรื่อยๆ โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับและการ

จัดการเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียน ความพยายามของครูที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายรวมถึง การที่ครูเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้สนับสนุน

การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความสะอาด ความปลอดภัย
2. ความอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น
3. ความสะดวกในการทำกิจกรรม
4. ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่นห้องเรียนห้องน้ำห้องส้วม สนามเด็กเล่นฯลฯ
5. ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวน สีของสื่อและเครื่องเล่น
6. บรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่างๆ

การวัดและประเมินผล

อนันต์ ศรีโสภา(2524:2) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล เรามักจะได้ยินคำว่า การทดสอบ การวัดผล และการประเมินผล สามคำนี้ใช้สับสนอยู่เสมอจนทำให้แยกกันไม่ออก ความจริงคำว่า การทดสอบนั้น หมายถึง การให้คำถามที่เป็นมาตรฐานชุดหนึ่งแก่นักเรียนทำเพื่อจะวัดความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆของนักเรียนแต่ละคน (Cronbach1970 p.26) ให้นิยามของการทดสอบว่า “การทดสอบเป็นกรรมวิธีของการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ และอธิบายการสังเกตนั้นด้วยมาตรฐานจำนวนหรือการจำแนกประเภทอย่างมีระบบ” ส่วนการวัดผลนั้น หมายถึง การกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์เข้ากับสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่เป็นไปตามกฎ ถ้าดูนิยามที่ Cronbach ให้ทำให้ความหมายของการทดสอบและการวัดผลมีความหมายใกล้เคียงกันมาก

ส่วนนิยามของการประเมินผล ได้มีผู้นิยามไว้หลายอย่างด้วยกัน อาทิ Stufhebeam (1971) ได้กล่าวว่า “การประเมินผลคือ กรรมวิธีของการจัดวางแผนการเก็บรวบรวม และการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ” และนักการศึกษาบางท่านก็กล่าวว่า “การประเมินผล คือ การพิจารณาความคล้ายคลึงกัน หรือความสอดคล้องกันระหว่างการกระทำและจุดมุ่งหมาย” ส่วนนิยามอื่นๆได้แก่ “การประเมินผลคือ กรรมวิธีการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณค่า หรือสิ่งที่เราต้องการจะทราบ” สำหรับผู้นิยามสองอันหลังนี้ผู้ประเมินผลจะต้องมีจุดมุ่งหมายของสิ่งที่จะประเมินผลอยู่ในใจไว้ก่อนแล้ว บางครั้งการประเมินผลการศึกษามักจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่ปราศจากจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อช่วยการตัดสินใจในการกำหนดจุดมุ่งหมายมากกว่า

การวัดและประเมินผลการศึกษานั้น เราไม่ได้วัดหรือประเมินผลส่วนต่างๆของตัวบุคคลหรือตัวนักเรียน แต่เราวัดและประเมินผลเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ทัศนคติ ตลอดจนทักษะต่างๆของนักเรียนต่างหาก

2.5 วิธีการที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง

การศึกษาด้วยตนเอง

ศุภวรรณ กรีน (2551) กล่าวว่า การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาด้วยตนเอง คือ กระบวนการศึกษาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเริ่มต้นจากความตั้งใจ อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตลอดจนมีการวางแผนการเรียนรู้มีการแสวงหาความรู้โดยใช้ทักษะในการศึกษาค้นคว้า และมีการวัดและประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา

นางสุมาลี มีวุฒิสม(2551)กล่าวว่า การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้าและเสาะแสวงหาความรู้ของบุคคล ทั้งนี้ โดยบุคคลนั้นจะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญโดยต้องมีการวางแผนการเรียนอย่างชัดเจน มีการเลือกแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้องและเหมาะสม เลือกวิธีการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับนิสัย ในการศึกษาด้วยตนเอง และมีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียน

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Knowles (1980) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการศึกษาด้วยตนเอง ไว้ดังนี้

1. คนที่ศึกษาด้วยการริเริ่มของตนเอง จะเรียนรู้ได้มากกว่า และดีกว่าผู้ที่เป็นเพียงผู้รับหรือผู้รอให้ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่ศึกษาด้วยตนเอง จะเป็นผู้เรียนอย่างตั้งใจมีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับแต่คำสอนเพียงอย่างเดียว

2. การศึกษาด้วยตนเอง ได้สอดคล้องกับการพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติของมนุษย์ คือ เมื่อตอนยังเด็ก เป็นธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ต้องการผู้ปกครองทำหน้าที่ปกป้องเลี้ยงดูและตัดสินใจแทนให้ เมื่อบุคคลเติบโตมีการพัฒนาขึ้นก็จะค่อยๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องการพึ่งพิงผู้ปกครอง ครู ปละผู้อื่น การพัฒนาเป็นไปตามลักษณะที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น

3. พัฒนาการใหม่ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนรู้ที่จัดให้แก่บุคคลภายนอก การเรียนการสอนด้วยโปแกรมคอมพิวเตอร์ และอื่นๆการพัฒนารูปแบบการศึกษาดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแต่ผลักภาระรับผิดชอบสู่ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นสำคัญ

4. การศึกษาด้วยตนเอง จะช่วยความอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกที่แตกต่างไปจากเดิม มีความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่

เสมอ และข้อเท็จจริงต่างๆเช่นนี้จะเป็นสาเหตุนำไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้การศึกษาด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

การฝึกอบรม

เป็นที่ยอมรับว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆมักใช้รูปแบบการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในหน่วยงานทั้งทางด้านทักษะ หรือทางด้านวิชาการ สำหรับความหมายของการฝึกอบรมนั้นมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2537) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทควิชาการ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2539) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิลาศ สิงหวิสัย (2544 : 301) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก แล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ

จากการที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้หลากหลายนั้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. สถานที่ศึกษาใดๆ ก็ตามไม่อาจผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ในทันทีที่จบการศึกษาจึงจำเป็นต้องทำการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนะคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ

2. ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆจึงพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาศเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงานและสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย

4. การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดที่สุดทั้งในด้านเวลา งบประมานค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมเป็นการให้ประสบการณ์ตรงที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาแล้วแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลดีกว่าการให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองกระทำ เพื่อหาประสบการณ์เอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช่จ่ายและอาจเกิดอันตรายได้

ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งได้2ประเภทใหญ่ๆ

วิลาศ สิงหวิสัย (2544 : 302) คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงานเป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่จะเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดได้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะบางประการที่เหมาะสมกับงานนั้นๆเช่น การอบรมปฐมนิเทศ การอบรมหลักสูตร โรงเรียนนายอำเภอ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงานเป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ซึ่งอาจจะต้องทำการฝึกอบรมด้วยเหตุดังนี้ คือ

2.1 เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ได้มาตรฐานดีขึ้น

2.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งอาจจะด้วยเหตุจากการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีหรือนโยบายของผู้บริหาร

2.3 มีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม ที่จัดทำเป็นที่แพร่หลาย เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การอบรมการสอนคณิตศาสตร์ แผนใหม่สำหรับมัธยมศึกษา การสัมมนาผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

การเข้าร่วมสัมมนา

กรมสามัญศึกษา (2530 : 59) ได้กล่าวว่า การประชุมสัมมนา(Seminar) เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อเท็จจริง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่าผู้เข้าร่วมในเรื่อง

ที่กำหนดหัวข้อไว้อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย อภิปราย หรือเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกในที่ประชุม หรือเพื่อกระตุ้นเร้าความคิดในอันที่สมาชิกจะได้นำไปประกอบการพิจารณาและมีส่วนร่วมในการอภิปรายในกลุ่มย่อยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ต้องการ

1. เป็นการประชุมอภิปรายกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์โดยจะกำหนดหัวเรื่องในการสัมมนาไว้ล่วงหน้า และมีการกำหนดผู้นำในการสัมมนา นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
2. ผู้นำการสัมนาอาจจะต้องเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนา เพื่อแจกแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ศึกษาอันจะช่วยให้การสัมมนาดำเนินอยู่ภายในขอบเขตของหัวเรื่องที่กำหนดไว้และผู้เข้าร่วมสัมมนาอาจใช้ประกอบการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
3. มีการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะเรื่องตามที่กำหนดเพื่อ
    1. วิเคราะห์ปัญหาและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา
    2. เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
    3. รวบรวมข้อเสนอแนะของกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมใหญ่
4. รายงานผลการประชุมของกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมใหญ่ อาจมีการอภิปรายรวมแบบทั่วไป (Forum discussion) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่มอื่นๆ
5. สรุปผลการประเมินผลการสัมมนา
6. พิธีปิดการสัมมนา

การสัมมนามีเป้าหมายอยู่ที่การแก้ไขปัญหาที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับและผู้ใฝ่รู้เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องที่จะมุ่งพิจารณา โดยเฉพาะ (Particular topic) โดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าสัมมนาเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้าเหมาะกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 3) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การสัมมนาไว้ว่าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้งผู้รับ และผู้ให้ กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นจากสมาชิกหรือวิทยากรและผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน

การประชุมสัมมนาทำให้บุคลากร ได้รับความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆอีกทั้งได้รับฟังการอภิปรายต่างๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิจะทำให้ได้ความเข้าใจมากกว่าการอ่านตำราซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงตนเองให้มีทัศนคติคิดอ่านสอดคล้องกับสภาวะและความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกองค์กร

ประเภทของการสัมมนา

กุลธน ธนาพงศธร (2544 : 495) ได้กล่าวถึงประเภทการสัมมนาไว้ว่า

1. เป็นการประชุมอภิปรายเป็นกลุ่มในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มาก โดยจะมีการกำหนดหัวข้อเรื่องหรือประเด็นในการสัมมนาไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการสัมมนาด้วย แต่ผู้นำการสัมมนาดังกล่าวจะแสดงบทบาทในการนำอย่างเป็นทางการน้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงทรรศนะของตนได้อย่างเต็มที่
2. การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะสัมมนาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสัมมนาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพื่อให้การสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตของหัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่กำหนดไว้ ผู้นำการสัมมนาอาจจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า เพื่อที่จะได้มีเวลาศึกษาพิจารณาเอกสารเหล่านั้นเสียก่อนส่วนในระหว่างการสัมมนาจะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อสงสัยและเพิ่มเติมทรรศนะต่างๆเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่นำมาสัมมนา มากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียงปะทะคารม เพื่อโจมตีความคิดเห็นของบุคคลอื่น ดังนั้น การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะสัมมนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสัมมนาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในสถาบัน สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นศึกษาจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากรควรคู่กันไป ดังมี นักวิทยากรหลายท่านได้ให้ความหมายการดูงาน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 142-143) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงานหมายถึง การที่โรงเรียนหรือองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า study/visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมของโรงเรียนอื่น ย่อมทำให้มีโอกาสได้เปรียบ

เทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นทุกอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ อาจจะนำมาปรับปรุงแก้ไขการงานในหน้าที่บุคลากรควรได้ศึกษากับฝ่ายบริหารของหน่วยงานว่าองค์กรควรจะเพิ่มความรู้เฉพาะเกี่ยวกับปฏิบัติงานอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษาดูงาน

เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกว้างขวางขึ้น บุคลากรควรร่วมกับฝ่ายบริหารโดยปรึกษาหารือกันแล้ว กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่าจะให้ผู้ปฏิบัติงานไปดูงานอะไรบ้างควรหาทุนอย่างไร งานประเภทไหนควรจะได้ไปดูทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานองค์กรทั่วไปศึกษาดูงานจะได้เห็นของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดูมีโอกาสได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติได้เห็นกิริยาอาการ อิริยาบถต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานรู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริงผู้ไปศึกษาดูงานจึงเกิดความรู้และได้เห็นงานที่ตนเองต้องการอย่างละเอียดเท่าที่เวลาและโอกาสจะอำนวยให้

การศึกษาต่อ

วิธีการให้การศึกษาในองค์กรนั้นใช้วิธีการเช่นเดียวกับการฝึกอบรมแต่แตกต่างกันตรงที่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ต้องการวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและเกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นโดยตรงส่วนวัตถุประสงค์ของตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม วิธีการที่นิยมใช้ในการให้การศึกษาได้แก่ การสัมมนา และการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นต้น

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาคือ การศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่ได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาวต่างกับการฝึกอบรมที่เป็นเรื่องของค่าใช้จ่ายซึ่งสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพของพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ในระยะเวลาสั้น สำหรับการศึกษาเราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด นอกจากนี้การประเมินผลการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกัน แต่อาจเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะประเมินแต่ก็สามารถที่จะกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

ความต้องการของบุคคลโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้นก็เพื่อที่จะให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและการงาน แต่ก็ปรากฏเสมอว่าในระยะใดระยะหนึ่งในชีวิตการงานของแต่ละคนถ้าหากไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้มีโอกาสพัฒนาตนเองแล้ว จะมีความรู้สึกเกิดขึ้นกับตนเองว่า การทำงานมักหยุดชะงัก การริเริ่มต่างๆมักติดขัด รวมทั้งมีความรู้สึกขัดข้องและไม่พอใจตนเองเกิดขึ้น นอกจากนี้วิทยาการต่างๆได้เจริญก้าวหน้าขึ้นได้มีการค้นพบหลักการและวิธีการใหม่ เพื่อนำมาให้แทนของเก่าอยู่เสมอ

การให้การศึกษาตามพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2535 : 47) ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา 13 กันยายน 2544 การให้การศึกษานั้นกล่าวสั้นๆ โดยความหมายรวบยอด ได้แก่การให้บุคคลค้นพบวิธีการดำเนินชีวิตโดยทางที่ชอบไปสู่ความเจริญและความสุขตามอัตภาพของตน ผู้สอนมีหน้าที่ที่จะหาความรู้ และวิธีการครองชีวิตที่ดีมาให้ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์สามารถเรียนรู้ได้ก้าวหน้า และดำเนินชีวิตต่อไปได้ด้วยดี ตามทำนองคลองธรรมจนบรรลุจุดหมาย และในการนี้ผู้สอนจึงต้องมีวิธีการอันแยบคาย ทั้งในด้านให้วิชาการและในด้านอบรมความประพฤติปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยลำดับ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสมบูรณ์ กล่าวคือ สามารถให้การศึกษาแก่ศิษย์ได้ครบทุกส่วน การให้การศึกษามีความหมายกว้างและลึก คือต้องมีความรู้ทั้งในทางราชการบริหารและวิชาชีพต้องอาศัยทักษะประสบการณ์ด้วยถึงจะจัดการได้ และการจัดการได้ดีเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับระดับแก่นสาระของความรู้ในงาน คน เงินและเครื่องไม้เครื่องมือ ดังนั้นพื้นฐานการทำงานใดก็ตามจะต้องอาศัยความรู้ในเชิงจัดการในระดับพื้นฐานการทำงานใดก็ตามจะต้องอาศัยความรู้เชิงจัดการ ในระดับความเข้มข้นและความครอบคลุมแตกต่างกันไปตามลักษณะความยากง่ายของงานและการมีความรู้ในเชิงจัดการ ไม่ใช่เป็นหลักประกันว่าจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาสอนให้คนมีความรู้ในเชิงจัดการ(Know-how) ความสามารถในการแก้ปัญหา(Problem-solving) ความรับผิดชอบ(Accountability)

วัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 49) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาตาม พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าเป็นการทำให้บุคคลมีปัจจัยหรือมีอุปกรณ์สำหรับชีวิตอย่างครบถ้วนเพียงพอ ทั้งในส่วนวิชาความรู้ ส่วนความคิดวินิจฉัย ส่วนจิตใจและคุณธรรม ความประพฤติ ส่วนความขยันอดทนและสามารถในอันที่จะนำความรู้ ความคิดไปใช้ปฏิบัติงานด้วยตนเองให้ได้จริง เพื่อสามารถดำรงชีพอยู่ด้วยความสุขความเจริญมั่นคง และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและบ้านเมือง ได้ตามควรแก่ฐานะด้วย การส่งเสริมให้การศึกษาแก่ราชการที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพราชการตลอดจนการศึกษาเป็นบันไดของสังคม (Social ladder) ดังนั้นการให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะและช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมั่นใจในตัวเองเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้นย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน(Reward) มีผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

การส่งบุคลากร ไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่งเพราะบุคลากรก็ได้มีโอกาสไปหาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ได้รับการศึกษาต่อจะได้รับแนวคิดและความรู้ใหม่ๆในงานนั้น ได้ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือที่คล้ายกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ในองค์กรของตนได้เปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่ศึกษาด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนซึ่งจะช่วยให้งานเกิดความสำเร็จในโอกาสต่อไป

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ (2544 : 98) ได้กล่าวถึงการให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการการศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับบริหาร กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์และการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคลเนื่องจากคนที่ย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่จะเผชิญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่ตนยังไม่คุ้นเคย การให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะปรับตัวหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากร เป็นงานที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ชวน เฉลิมโฉม (2536 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอดีเด่นมีหลายวิธี เรียงตามลำดับที่ใช้มากดังนี้คือการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรพบว่ามีปัญหาหลายประการ ปัญหาส่วนมากคือ บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงานขาดการติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใดขาดผู้ริเริ่มและขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนามีงบไม่พียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากรและเวลาไม่เอื้ออำนวยเพราะบุคลากรมีงานที่ต้องการปฏิบัติมาก

กาญจนา ศรีวรพจน์ (2539 : 58) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกรุงเทพมหากรพบว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดในกรุงเทพมหานครทุกแห่งมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม กิจกรรมที่มหาวิทยาลัย/สถาบันทุกแห่งจัดคือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุดคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่และโยกย้าย

พูนสุข เพ็ชรดี (2542 : 4) ได้ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ในกรุงเทพมหานครพบว่า

1. อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ และด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่
2. ผลการเปรียบเทียบพบว่า อาจารย์ชาย – หญิง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Towne and Violet Anne (1977 : 116-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยซีราดิวส์ พบว่า คณาจารย์ที่มีความเห็นว่าหน้าที่ที่สำคัญที่สุดคือ การสอน และโครงสร้างการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์

Breunign (1981 : 64) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสนอความคิดเห็นต่างๆในการจัดโปรแกรมพัฒนาคณาจารย์ที่มหาวิทยาลัย 6 แห่ง ในแคลิฟอร์เนียซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือโครงการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในระดับอุดมศึกษาเป็นครั้งแรก ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานต่างๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารด้านการศึกษาและคณาจารย์ในการให้ข้อเสนอแนะ การยอมรับการอุดหนุนด้วยงบประมาณในการเปลี่ยนแปลงการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่าส่วนของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะรองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการจะเป็นผู้สนับสนุนและริเริ่มที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง อดทน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีมนุษย์สัมพันธ์ดีมีระเบียบวินัยและกว้างขวาง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยรูปแบบของการวิจัยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประชากร นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

3.1 ประชากร

ประชากร

ประชากรในการศึกษาที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นครูระดับประถมศึกษาปีที่ 2 และ 3 โรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำนวน 40 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับความต้องการในการการพัฒนาตนเองของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ คือ

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

1) เพศ
2) อายุ
3) ระดับการศึกษา
4) ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสาระของความต้องการการพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 สาระ ดังนี้

1) วิจัยในชั้นเรียน
2) เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3) การจัดการในชั้นเรียน
4) การวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1) การศึกษาด้วยตนเอง
2) การฝึกอบรม
3) การเข้าร่วมสัมมนา
4) การศึกษาดูงาน
5) การศึกษาต่อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเครื่องมือ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจพิจารณาความตรงของเนื้อหา แล้วดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

นำแบบสอบถามให้ประชากรตอบและรวบรวมจากกลุ่มประชากร โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือของอนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงประธานอำนวยการโรงเรียนไผทอุดมศึกษา และได้นำแบบสอบถามไปแจกและรอรับคืนด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนจะถูกตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจะบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

3.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสาระของความต้องการการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้สถิติวิเคราะห์คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้สถิติวิเคราะห์คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)โดยค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในตอนที่2 และตอนที่3 จะนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

การแปลความหมายระดับคะแนนความพึงพอใจ ในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กำหนดตามเกณฑ์เฉลี่ยคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูต,2534 : 117)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ความต้องการในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับน้อยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ความต้องการในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ความต้องการ ในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ความต้องการในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ความต้องการในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4.4 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด(Open-ended form) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จะนำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์สาระ(Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาเพื่อให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองต่อไป

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาจำแนกออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สาระของความต้องการการพัฒนา

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรจำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	17.5
หญิง	33	82.5
รวม	40	100

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรจำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	70
30 – 39 ปี	7	17.50
40 – 49 ปี	3	7.50
50 ปีขึ้นไป	2	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รวม	40	100

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	37	92.50
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.50
รวม	40	100

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	36	90
สูงกว่า 10 ปี	4	10
รวม	40	100

จากตารางดังกล่าว ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ82.5) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ70.0) ตามลำดับ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ92.5) ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ90.0)

4.2 ตอนที่ 2 สาระของความต้องการการพัฒนา

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ความต้องการสาระของความต้องการการพัฒนา

สาระของความต้องการการพัฒนา	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.55	0.63	มากที่สุด	2
2. ต้องการพัฒนาเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.45	0.59	มาก	3
3. ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียน	4.67	0.57	มากที่สุด	1
4. ต้องการพัฒนาในเรื่องการวัดและประเมินผล	4.55	0.55	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.55	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของครูต่อประเด็นสาระความต้องการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสาระที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียน (μ = 4.67) รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาการทำวิจัยชั้นเรียน และต้องการพัฒนาในเรื่องการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (μ = 4.55) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (μ = 4.45)

4.3 ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเอง

วิธีการพัฒนา ตนเอง	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การศึกษาด้วยตนเอง	4.46	0.64	มาก	1
2. การฝึกอบรม	4.27	0.71	มาก	2
3. การเข้าร่วมสัมนา	4.23	0.78	มาก	3
4. ศึกษาดูงาน	3.96	0.99	มาก	4
5. ศึกษาต่อ	3.94	1.09	มาก	5
เฉลี่ย	4.17	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของครูต่อวิธีการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ศึกษาด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.46) รองลงมา คือการฝึกอบรม (μ = 4.27) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือศึกษาต่อ (μ = 3.94)

ตารางที่ 4.7วิเคราะห์ศึกษาด้วยตนเอง

ศึกษาด้วยตนเอง	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	4.52	0.67	มากที่สุด	3
2. ต้องการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาในสายงานของตนเอง	4.57	0.50	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อ พัฒนาครู	4.57	0.71	มากที่สุด	1
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่	4.30	0.75	มาก	4
5. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนเกิดการศึกษาด้วยตนเอง	4.27	0.59	มาก	5
6. บริการห้องสมุด อินเตอร์เน็ตเพื่อความสะดวกสบายในการเรียนรู้	4.55	0.67	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.46	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของครูต่อความต้องการศึกษาด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การศึกษาด้วยตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาในสายงานของตนเอง และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการศึกษาด้วยตนเองเพื่อพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (μ = 4.57) รองลงมา คือ บริการห้องสมุด อินเตอร์เน็ตเพื่อความสะดวกสบายในการเรียนรู้ (μ = 4.55) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนเกิดการศึกษาด้วยตนเอง (μ = 4.27)

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์การฝึกอบรม

การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การจัดหลักสูตรและวิเคราะห์หาความจำเป็นที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	4.30	0.68	มาก	3
2. กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้งกับความต้องการของการจัดฝึกอบรมครูที่สามารถจะนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.74	มาก	2
3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูในการเข้าฝึกอบรม	4.40	0.63	มาก	2
4. หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้นๆ	4.47	0.59	มาก	1
5. การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการบริหารการจัดการ	4.02	0.76	มาก	5
6. ควรมีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.05	0.87	มาก	4
เฉลี่ย	4.27	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของครูต่อความต้องการในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้นๆ (μ = 4.47) รองลงมา คือ กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้งกับความต้องการของการจัดฝึกอบรมครูที่สามารถจะนำไปใช้ได้จริง และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูในการเข้าฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (μ = 4.40) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการบริหารการจัดการ (μ = 4.02)

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์การเข้าร่วมสัมมนา

การเข้าร่วมสัมมนา	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การให้เปิดโอกาสครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา	4.12	0.88	มาก	5
2. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน	4.02	0.86	มาก	6
3. การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.74	มาก	2
4. การสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กร	4.45	0.74	มาก	1
5. การประชุมสัมมนาที่ตรงกับพื้นฐานความรู้ของครูที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา	4.20	0.79	มาก	3
6. การประชุมสัมมนา ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่ครู	4.17	0.67	มาก	4
เฉลี่ย	4.23	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของครูต่อการเข้าร่วมสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเข้าร่วมสัมมนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กร (μ = 4.45) รองลงมา คือ การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ (μ = 4.40) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน (μ = 4.02)

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การศึกษาดูงานภายในประเทศ	4.17	0.95	มาก	1
2. การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.57	1.08	มาก	6
3. การกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของครูที่จะไปศึกษาดูงาน	4.02	0.94	มาก	3
4. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน	4.00	0.98	มาก	4
5. ให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน	3.92	0.99	มาก	5
6. ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ	4.05	1.01	มาก	2
เฉลี่ย	3.96	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษาดูงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การศึกษาดูงานภายในประเทศ (μ = 4.17) รองลงมา คือ ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ (μ = 4.05) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ (μ = 3.57)

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ	ระดับความต้องการ			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	4.02	0.94	มาก	3
2. การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอนเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน	3.97	1.29	มาก	4
3. การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา	3.85	1.16	มาก	5
4. การศึกษาต่อต่างประเทศแบบเต็มเวลา	3.55	1.23	มาก	6
5. การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.93	มาก	2
6. การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	4.20	0.99	มาก	1
เฉลี่ย	3.94	1.09	มาก	

จากตาราง 4.11 ความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา (μ = 4.20) รองลงมา คือ การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ (μ = 4.05) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาต่อต่างประเทศแบบเต็มเวลา (μ = 3.55)

4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

สาระของความต้องการการพัฒนา	**จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม**
1. ควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	3
2. โรงเรียนควรจัดวัสดุอุปกรณ์การจัดการในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการ	6
3. ผู้บริหารควรทราบถึงปัญหาของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข	2
รวม	11
วิธีการพัฒนาตนเอง	**จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม**
1. ผู้บริหารควรจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	3
2. ควรใช้เวลาในการอบรมน้อยกระชับเนื้อหา	2
3. ควรมีการจัดสัมมนานอกสถานที่	1
รวม	6

จากตาราง 4.12 ความคิดเห็นของครูจากข้อเสนอแนะด้านสาระของความต้องการการพัฒนา พบว่า โรงเรียนควรจัดวัสดุอุปกรณ์การจัดการในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการ รองลงมาคือ ควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารควรทราบถึงปัญหาของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข

ด้านวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารควรจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือควรใช้เวลาในการอบรมน้อยกระชับเนื้อหา และควรมีการจัดสัมมนานอกสถานที่

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสาระของความต้องการการพัฒนาของ 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวความต้องการการพัฒนาตนเอง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ที่สอนระดับประถมศึกษา ปีที่ 2 และประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ100% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และคำถามปลายเปิด ส่งไป 40 ชุดได้คืนมา 40 ชุด ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ภูมิหลังของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี

5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระของความต้องการการพัฒนา

สาระของความต้องการการพัฒนา 4 ด้านจากการศึกษา พบว่า สาระของความต้องการการพัฒนาของครู โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.55) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คือ ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียนสูงที่สุด (μ = 4.67) รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาการทำวิจัยชั้นเรียน และต้องการในเรื่องการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(μ = 4.55) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (μ = 4.45)

5.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง

5.1.3.1 ด้านการศึกษาด้วยตนเอง 6 ด้านจากการศึกษา พบว่า การศึกษาด้วยตนเองของครู โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.46) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาในสายงานของตนเอง และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการศึกษาด้วยตนเองเพื่อพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (μ = 4.57) รองลงมา คือ บริการห้องสมุดอินเตอร์เน็ตเพื่อความสะดวกสบายในการเรียนรู้ (μ = 4.55) ต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ (μ = 4.52) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

(μ = 4.30) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนเกิดการศึกษาด้วยตนเอง (μ = 4.27)

5.1.3.2 ด้านการฝึกอบรม 6 ด้าน จากการศึกษา พบว่า การฝึกอบรมของครู โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.27) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้นๆ สูงสุด (μ = 4.47) รองลงมา คือ กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้งกับความต้องการของการจัดฝึกอบรมครูที่สามารถจะนำไปใช้ได้จริง และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูในการเข้าฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (μ = 4.40) การจัดหลักสูตรและวิเคราะห์หาความจำเป็นที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา (μ = 4.30) ควรมีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (μ = 4.05) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการบริหารการจัดการ (μ = 4.02)

5.1.3.3 ด้านการเข้าร่วมสัมมนา 6 ด้าน จากการศึกษา พบว่า การเข้าร่วมสัมมนาของครู โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.23) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กร สูงสุด(μ = 4.45) รองลงมา คือ การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ (μ = 4.40) การประชุมสัมมนาที่ตรงกับพื้นฐานความรู้ของครูที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา (μ = 4.20) การประชุมสัมมนา ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่ครู (μ = 4.17) รองลงมา คือ การให้เปิดโอกาสครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา (μ = 4.12) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน (μ = 4.02)

5.1.3.4 ด้านการศึกษาดูงาน 6 ด้าน จากการศึกษา พบว่า การศึกษาดูงานของครู โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.96) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การศึกษาดูงานภายในประเทศ สูงสุด (μ = 4.17) รองลงมา คือ ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ (μ = 4.05) การกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของครูที่จะไปศึกษาดูงาน (μ = 4.02) ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน (μ = 4.00) ให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน (μ = 3.92) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ (μ = 3.57)

5.1.3.5 ด้านการศึกษาต่อ 6 ด้าน จากการศึกษา พบว่า การศึกษาต่อของครู โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.94) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา สูงสุด (μ = 4.20) รองลงมา คือ การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ (μ = 4.05) การศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (μ = 4.02) การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอนเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน (μ = 3.97)

การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา (μ = 3.85) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาต่อต่างประเทศแบบเต็มเวลา (μ = 3.55)

5.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

5.1.4.1 ด้านสาระของความต้องการการพัฒนา จากการศึกษา พบว่า โรงเรียนควรจัดวัสดุอุปกรณ์การจัดการในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการ รองลงมาคือ ควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารควรทราบถึงปัญหาของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงและ

5.1.4.2 ด้านวิธีการพัฒนาตนเอง จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือควรใช้เวลาในการอบรมน้อยกระชับเนื้อหา และควรมีการจัดสัมมนานอกสถานที่

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 เกี่ยวกับสาระของความต้องการการพัฒนา

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของครูประถมเกี่ยวกับ ประเด็นสาระที่ต้องการพัฒนาโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาในทุกด้านโดยเฉพาะเรื่องการจัดการในชั้นเรียนสูงที่สุด เนื่องจากครูคิดว่าการจัดการในชั้นเรียน บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการรับรู้และเรียนรู้ได้ดีที่สุด ในขณะที่ การทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดและประเมินผล รองลงมา เนื่องจาก ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลที่ดีที่สุด ส่วนการวัดและประเมินผลครูเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผล เนื่องจาก ครูต้องวัดความก้าวหน้าจากผลสัมฤทธิ์ทางการการเรียนของนักเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูได้รับการอบรมในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำอยู่แล้ว และได้นำมาปรับปรุงในชั้นเรียนอยู่เสมอ

5.2.2 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของครูประถมศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวม 5 วิธีอยู่ในระดับมาก และ พบว่า ครูเห็นความสำคัญในเรื่องการศึกษาด้วยตนเองเพราะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันครูต้องการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเพื่อนำมาพัฒนาในสายงานของตนเอง และสถานศึกษาควรสนับสนุนในเรื่องกิจกรรมและบริการต่างๆ ให้กับครู ในขณะที่ การฝึกอบรมรองลงมา เนื่องจาก ครูมีความต้องการในการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาสั้นๆสาเหตุมาจากมีภาระงานหน้าที่ ที่ต้องทำ และเนื้อหาหลักสูตรแต่ละครั้งครู

สามารถนำไปพัฒนาและใช้จริงได้ ส่วนการเข้ารวมสัมมนา ครูมีความต้องการสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร และให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับสายงาน รองลงมา คือ การศึกษาดูงาน ครูมีความต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศมากที่สุด และศึกษาดูงานที่เหมาะกับภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การศึกษาต่อ ครูมีความต้องการศึกษาต่อให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาและมีความต้องการศึกษาในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ในหลายๆด้าน

5.2.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา พบว่า สาระของความต้องการการพัฒนามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 11 คน ครูควต้องการให้โรงเรียนควรจัดวัสดุอุปกรณ์การจัดการในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด เพราะ ครูต้องการนำวัสดุอุปกรณ์มาจัดตกแต่งห้องเรียนให้เกิดบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ รองลงมา คือ ควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 24 และ มาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ นอกจากนี้สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ครูจึงต้องการอบรมเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ส่วนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรทราบถึงปัญหาของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข เพราะสภาพปัจจุบันครูพบปัญหามากมาย ทั้งด้านการสอน ด้านเศรฐกิจสังคมภายในโรงเรียน สวัสดิการที่ได้รับ ครูจึงมีความต้องการให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และนำปัญหาดังกล่าวมาทำการแก้ไขอย่างจริงจัง

วิธีการพัฒนาตนเอง มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 6 คน ผู้บริหารควรจัดครูเข้าอบรมให้ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด เพราะครูมีความต้องการได้รับการอบรมให้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ เมื่อได้รับการอบรมแล้วสามารถนำมาใช้ได้จริงและพัฒนาในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือควรใช้เวลาในการอบรมในระยะเวลาสั้นๆเนื้อหารการอบรมกระชับได้ใจความ ส่วนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ควรมีการจัดสัมมนานอกสถานที่ เพราะ ได้ปรับเปลี่ยนสถานที่ในการสัมมนาครูเกิดความกระตือรือร้นในการรับรู้ข้อมูลต่างๆ และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้เป็นอย่างดี

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ครูมีความต้องการการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียนมากที่สุดโรงเรียนควรมีแผนพัฒนาครูในเรื่องการจัดการชั้นเรียน จัดบรรยากาศในการเรียนการสอนให้น่าเรียนมากที่สุด เพราะสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ดีทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ดีที่สุด และควรมีการอบรมเทคนิคการจัดชั้นเรียนให้กับครูเพื่อนำมาพัฒนาชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ในขณะที่ครูให้ความสนใจในเรื่องเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อยที่สุด แท้จริงแล้วเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความจำเป็นมากเพราะเป็นนโยบายที่สำคัญและมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจึงต้องให้ครูได้มีความตระหนักในเรื่องนี้ตลอดเวลาด้วย

วิธีการพัฒนาตนเองของครูให้ความสำคัญกับการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูศึกษาด้วยตนเองจากหนังสือ สื่อิเล็กทรอนิค อินเตอร์เน็ตที่มีอยู่มากในปัจจุบัน ควรมีการฝึกอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสื่อการสอนใหม่ๆที่ทางโรงเรียนมีให้ช่วงระยะเวลาสั้นๆให้กับครูในโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่ง

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับชั้นอื่นๆด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงผลรวมของครูทั้งโรงเรียน
2. ควรทำการวิจัยในเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนของคณะครูตามระดับช่วงชั้นและคณะครูทั้งโรงเรียนด้วย

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กรรณิการ์ นิยมศิลป์และคณะ. (2526). **การบริหารบุคคล.** กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ชวนทิพย์.

ชาตรี เกิดธรรม. (2545). **อยากทำวิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น.** กรุงเทพมหานคร: ดิจิตอล เลิร์นนิ่ง.

ชาตรี สำราญ. (2546). **วิจัยง่ายๆสำหรับครู.** กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). **หลักการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์,ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติและกิ่งทอง ทองใบ. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.** นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ประคอง กรรณสูต. (2534). **สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พงศ์ หรดาล. (2539). **การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร:คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏพระนคร.

พนัส หันนคินทร์. (2542). **หลักการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์พิฆเณศ.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์,สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิฆเนศ พริ้นติ้ง.

วิลาศ สิงหวิสัย. (2544). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจิตร อาวะกุล. (2537). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร:ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพยสุทธิ์

สุชา ไอยราพงศ์. (2542). **การพัฒนาตน.** สงขลา:คณะครุศาสตร์,สถาบันราชภัฏสงขลา.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว,สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

สุมาลี จันทร์ชลอ. (2542). **การวัดและการประเมินผล.** กรุงเทพมหานคร:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

อนันต์ ศรีโสภา. (2524). **การวัดและการประเมินผลการศึกษา.** กรุงเทพ:ไทยวัฒนาพาณิช.

บทความ

กาญจนา ไชยพันธุ์. (2545). **ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ.** วารสารวิชาการ.5 (8):57 – 59.

ธรรมเกียรติ กันอริ. (2542). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี2542 สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี**

ศศิธร ขันติธรางกูร. (2551). **คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.** วารสารครุศาสตร์ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม 2551

วิทยานิพนธ์

กาญจนา ศรีวรพงษ์. (2539). **การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากร สาย ข และสาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวน เฉลิมโฉม. (2536). **การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ.2535 ในเขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พูนสุข เพ็ชรดี. (2542). **การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา**

ในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วราภรณ์ อารีชินรักษ์. (2548). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อำนวย กิจเจริญ. (2547). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วีระเดช เชื้อนาม. (2542). **ศูนย์การเรียนคณิตศาสตร์ เว็บไซต์การศึกษาเพื่อ ครู – อาจารย์และลูกหลานไทย**

ศิริภรณ์ ยุชัย. **SCHOOL/OBEC.go.th/Kruarunee/2551/download/kru/3kmg.pdf**

สุวิมล ว่องวานิช. **LEARNERS.in.th/blog/sopana/41756**

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Towne, Violet Anne. (1977). **Faculty perception of faculty development in Syracuse University.**

DISSERTATION

Breunign, Robert. (1981)**. " Proposed for change : A study of proposals to establish**

faculty development program at five universities and one college of the California state university and college ” Dissertation abstracts international**.**

DPU

ภาคผนวก

DPU

DPU

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เค้าโครงสาระนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2551

<u>แบบสอบถามเพื่อการวิจัย</u>

เรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของของครูประถมศึกษาโรงเรียนไผทอุดมศึกษา เพื่อใช้ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตเท่านั้น คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบทางลบต่อตัวท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่จริงกับตัวท่านให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน
   ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อย่อย
   ตอนที่ 2 ประเด็นสาระของความต้องการพัฒนา
   ตอนที่ 3 วิธีการที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง มี 30 ข้อ
   ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวผกาวรรณ ศิริสานต์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของแต่ละข้อตามความเป็นจริงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
   (1) ชาย
   (2) หญิง

2. ระดับอายุ
   (1) ต่ำกว่า 30 ปี
   (2) 30-39 ปี
   (3) 40-49 ปี
   (4) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา
   (1) ปริญญาตรี
   (2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน
   (1) ต่ำกว่า 10 ปี
   (2) 10 ปีขึ้นไป

DPU

ตอนที่ 2ประเด็นสาระของความต้องการพัฒนา

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการของแต่ละข้อโดยให้เกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. ต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน					
2. ต้องการพัฒนาเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3. ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียน					
4. ต้องการพัฒนาในเรื่องการวัดและประเมินผล					

ตอนที่ 3วิธีการที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการของแต่ละข้อโดยให้เกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
<u>การศึกษาด้วยตนเอง</u> 1. ต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ					
2. ต้องการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาในสายงานของตนเอง					
3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญการศึกษาด้วยตนเองเพื่อพัฒนา					

ครู					
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่					
5. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนเกิดการศึกษาด้วยตนเอง					
6. บริการห้องสมุด อินเตอร์เน็ตเพื่อความสะดวกสบายในการเรียนรู้					
<u>การฝึกอบรม</u> 1. การจัดหลักสูตรและวิเคราะห์หาความจำเป็น ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา					
2. การจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้งกับความต้องการของครูที่สามารถจะนำไปใช้ได้จริง					
3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูในการเข้าฝึกอบรม					
4. หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้นๆ					
รายการ	**ระดับความต้องการ**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
5. การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการบริหารการจัดการ					
6. ควรมีการอบรมครูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
<u>การเข้าร่วมสัมมนา</u> 1. การเปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา					
2. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน					
3. การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ					
4. การสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กร					
5. การประชุมสัมมนาที่ตรงกับพื้นฐานความรู้ของครูที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา					

6. การประชุมสัมมนา ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่ครู					
<u>การศึกษาดูงาน</u> 1. การศึกษาดูงานภายในประเทศ					
2. การศึกษาดูงานต่างประเทศ					
3. การกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของครูที่จะไปศึกษาดูงาน					
4. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน					
5. ให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน					
6. ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ					

รายการ	**ระดับความต้องการ**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
<u>การศึกษาต่อ</u> 1. การศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น					
2. การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอนเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน					
3. การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา					
4. การศึกษาต่อต่างประเทศแบบเต็มเวลา					
5. การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ					
6. การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวผกาวรรณ ศิริสานต์

ผู้วิจัย

DPU

DPU

ภาคผนวก ข.
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นายสาโรจน์ เผ่าวงศากุล
   ค.ม.บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นายจีรศักดิ์ ประยงค์ขำ
   กศ.ม.จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
3. นางสาวกุลธิดา ศรีสะอาด
   ศศ.ม.พื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวผกาวรรณ ศิริสานต์
ประวัติการศึกษา	คบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ.2548
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	ครูผู้สอน โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

DPU