

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เพราะปัจจุบันเทคโนโลยี การสื่อสารเจริญก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อที่จะรองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และพัฒนาเทคโนโลยีได้

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนา สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะผลักดันให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าได้นั้น คือ การศึกษา ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2528, หน้า 17) กล่าวไว้ดังนี้

การศึกษา คือ การสร้างสม และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของมนุษย์เพื่อแก้ปัญหา และยังให้เกิดความเจริญ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื่อง และต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบ การอยู่เสมอ การศึกษามีความหมายกว้างไกล และลึกกว่าการเรียนหนังสือ และการไปโรงเรียน การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจ สังคม และพลานามัย

การศึกษาจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างคนที่สามารถนำการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลสอดคล้อง และเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนา และก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจ และเหตุผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538 หน้า 3)

จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ เป็น กระบวนการช่วยพัฒนาคนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม ตลอดจนชีวิต หากว่า ประชากรชาติใดได้รับการศึกษาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ ก็จะทำให้ประชาชาตินั้นพัฒนา

ตนเอง และพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 หน้า 23)

ดังนั้นการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในช่วง ปี พ.ศ. 2539 - 2550 โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้ประชาชนไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาให้สามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างเป็นสุข โดยยึดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538 หน้า 4)

- 1.ปฏิรูปโรงเรียน และสถานศึกษา
2. ปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 3.ปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน
- 4.ปฏิรูปการบริหาร

จากสถิติการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่าไม่ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ (กฤษฎา ไทยธรรม, 2538) เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร บางกลุ่มประสบการณื เช่น กลุ่มทักษะยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ รวมทั้งวิชาวิทยาศาสตร์ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และนโยบายทางการศึกษาของชาติและกรุงเทพมหานคร ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาครู-อาจารย์ให้พร้อมสำหรับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ คุณภาพของครู ถ้าครูเป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็ย่อมจะสามารถพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นพลเมืองของชาติได้ ครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงนั้น มีหลายวิธีและหลายขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ในส่วนของกรมการฝึกหัดครู ในการเตรียมนักศึกษาก่อนที่ออกไปเป็นครู การช่วยเหลือครูใหม่ในระยะเริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพครู การฝึกอบรมครูประจำการ ตลอดจนการสัมมนาวิชาการ การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล โดยตรงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูไว้ว่า “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพครู อันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนา

ผู้เรียนอย่างรอบด้าน เต็มตามศักยภาพ และในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ “โดยให้มีการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูประจำการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตามระดับความเป็นวิชาชีพครู จนข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539 หน้า 4) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการศึกษาและครูไว้ เช่น มาตรา 81 “จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ” จึงเป็นที่มาของการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยใช้กฎหมาย นั่นคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย ในบทความเรื่อง “ฉับกระแส 2 ด้านในร่าง พ.ร.บ. การศึกษา” (2542) วิจิตร ศรีสะอ้าน กล่าวว่า เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมาย ทุกคนจะต้องดูแลให้เกิดการปฏิบัติ มิฉะนั้นจะผิดกฎหมาย เมื่อมีกฎหมายเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายอยู่แล้ว กุญแจคือพัฒนาคนให้สามารถบริหารให้ได้ ดำเนินการให้ได้ จึงทุ่มเทไปในหมวดครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมากว่าจะต้องพัฒนาเร่งรัด ลงทุน ถ้าเปลี่ยนคนไม่ได้ เตรียมคนไม่พร้อม อะไรก็ไม่พัฒนาทั้งนั้น นอกจากนี้ในบทความเรื่อง “เปิดวิสัยทัศน์ปลัด ศธ. คนใหม่ “พนม พงษ์ไพบูลย์” (2542) พนม พงษ์ไพบูลย์ ได้กล่าวว่าการปฏิรูปทุกอย่างต้องทำไปพร้อมกันทั้งหมด และต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จะทำเรื่องเรียนอย่างเดียวคงไม่ได้ ถ้าครูและผู้บริหารไม่มีความเข้าใจในหลักการก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ” ซึ่งสอดคล้องกับ สมหมาย ปาริจฉัตต์ (2542) ที่กล่าวว่า ถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้เกิดความเข้าใจตรงกัน การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางแล้ว การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่วางไว้ในกฎหมายฉบับนี้ย่อมมีทางเป็นไปได้

เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายการศึกษา และตื่นตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เช่น กองการศึกษาเทศบาลเมืองสารคาม ได้เตรียมแผนการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสังกัดให้มีความเหมาะสม พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในปีการศึกษา 2543 ซึ่งเป็นปีการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (เร่งรับมือประกันคุณภาพการศึกษา, 2543) นอกจากนี้ทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างยิ่ง จึงได้จัดพิมพ์มอบให้ครู บุคลากรในสังกัดทุกคน เพื่อศึกษาและยึดเป็นหลักการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป (เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2542)

ในการวิจัยเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครู (มนตรี จุฬาวัดมนพล, 2543 หน้า 85) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปวิชาชีพครูไว้ว่า “การวิเคราะห์เบื้องต้นชี้ให้เห็นว่า ถ้าจะปรับวิชาชีพครูให้มี

คุณภาพ สอดรับกับการปฏิรูป การศึกษาในระยะเวลาอันสั้น (5-10 ปี) จะต้องปรับวิชาที่ครูให้เป็นที่ยอมรับเป็นอันดับแรก ตามด้วยการสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง แล้วคนดีคนเก่งรุ่นใหม่จะแย่งกันเป็นครูในอนาคต ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับครูไทยในอดีตที่มุ่งการควบคุมวิชาชีพครูมากกว่าส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ จึงไม่ควรใช้ต่อไป”

การพัฒนาครูโดยให้ครูมีการพัฒนาความรู้ และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ จะต้องเป็นสิทธิ และหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 81 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

ดังนั้นครูต้องมีการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง มีทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรครูที่มีคุณภาพ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อยู่โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งจะมีผลให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ

คณะวิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในการผลิตครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความคาดหวังว่าผลการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางผู้บริหารสถานศึกษาและกรุงเทพมหานคร จะได้นำไปพิจารณาประกอบการดำเนินการปรับปรุง พัฒนาครู-อาจารย์ในและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

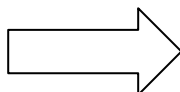
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองและกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

คุณลักษณะของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความต้องการในการพัฒนาตนเองตาม  
และกิจกรรมการพัฒนาตนเองแนว  
ทางการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ

เพศ  
ประสบการณ์ในการทำงาน  
วุฒิการศึกษา  
อายุ



1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. การจัดดำเนินการ
3. การประเมินผลและติดตามผล
4. การพัฒนาความรู้
5. การพัฒนาทักษะ
6. การพัฒนาทัศนคติ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งทำการวิจัยเพื่อให้ทราบถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. การจัดดำเนินการ
3. การประเมินผลและติดตามผล
4. การพัฒนาความรู้
5. การพัฒนาทักษะ
6. การพัฒนาทัศนคติ

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิจัยในขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรคือ ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนครูจากสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 11,957 คน (ข้อมูลจาก <http://210.1.20.1/dataonweb> ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2550)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสายผู้สอนจำนวน 699 คน จากโรงเรียนขนาดใหญ่ เขตละ 10 โรงเรียน ขนาดกลางเขตละ 17 โรงเรียน และขนาดเล็ก เขตละ 24 โรงเรียน รวม 102 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1. แบ่งโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครออกเป็น 2 เขต ชั้นในมี 140 โรงเรียน และชั้นนอกมี 287 โรงเรียน

2. แบ่งขนาดโรงเรียนในแต่ละเขตออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก

3. สุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยสุ่มแต่ละขนาด 25% และกำหนดให้อยู่เขตชั้นในและเขตชั้นนอกอย่างละครึ่ง

4. สุ่มตัวอย่างครูแบบโควต้า กำหนดจำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 คน ขนาดกลาง 4 คน และขนาดใหญ่ 7 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.1.3 วุฒิการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 อายุ ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น อายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50-59 ปี

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองตาม และกิจกรรมการพัฒนาตนเองแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดปัญหาการวิจัยได้ 9 ประเด็นดังนี้

1. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่วุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

4. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับมาก

5. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

6. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

7. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

8. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

9. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

### นิยามศัพท์

การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดดำเนินการ หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง

การประเมินและติดตามผล หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการประเมินผลและติดตามผล

การพัฒนาความรู้ หมายถึง การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้ในงานและความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

การพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความคล่องแคล่วและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติโดยได้ผลงานที่ดี

การพัฒนาทัศนคติ หมายถึง การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นในทางที่ดีต่องาน และองค์การ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลสภาพปัจจุบันในการพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อย ปัญหาและการให้การสนับสนุนของโรงเรียน

2. ทราบข้อมูลความแตกต่างของการพัฒนาศักยภาพครู ระหว่างโรงเรียนต่างสังกัด และขนาดของโรงเรียน

3. ได้แนวทางการพัฒนาครู อันเป็นประโยชน์ต่อครู และผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิต และพัฒนาครู นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพครูให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา