



ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา  
ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

รศ.ดร.ชมนาท รัตน์มณี

ผศ.บังอร ต้นปาน

นางวันทนี อนุพันธ์

นายฉัตรชัย บุษบงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา  
ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

รศ.ดร.ชมนาท รัตน์มณี

ศศ.ม.(นิเทศศาสตร์)

ผศ.บังอร ต้นปาน

กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ)

นางวันทนี อนุพันธ์

คม. (การอุดมศึกษา)

นายฉัตรชัย บุษบงค์

คม. (โสตทัศนศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2555

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2546)

<b>หัวข้อวิจัย</b>	ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอน ในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
<b>ผู้ดำเนินการวิจัย</b>	
<b>หัวหน้าโครงการ</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ชมนาท รัตนมณี
<b>คณะวิจัย</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร ต้นปาน อาจารย์วันที อนุพันธ์ อาจารย์ฉัตรชัย นุชบงค์
<b>หน่วยงาน</b>	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
<b>ปีการศึกษา</b>	2555

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูป  
การศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและอายุ

กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วยครูสายผู้สอน จำนวน 699 คน ได้มาโดยการ  
สุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และ  
แบบสอบถามแบบการจัดอันดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS FOR  
WINDOWS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test และ F-test การทดสอบความ  
แตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe' ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ The  
Friedman test The Mann-Whitney U test และ The  $X^2$  test for two independent samples

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูสายผู้สอนมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป  
การศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูสายผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนว  
ทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยครูสายผู้สอนเพศ  
หญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย
3. ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการ  
พัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ครูสายผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสองกว้างปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง โดยรวมสูงกว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี

5. ครูสายผู้สอน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูสายผู้สอนที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง โดยรวมสูงกว่าครูสายผู้สอนที่มีอายุ 30-39 ปี

6. ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ครูสายผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมไม่ต่างกัน

8. ครูสายผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

9. ครูสายผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

10. ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมสูงกว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุ 50-59 ปี

11. ครูสายผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการศึกษาต่อ

12. ครูสายผู้สอน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. ครูสายผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การเข้ารับการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพมากกว่าครูสายผู้สอนเพศหญิง ส่วนกิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรมและกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนเพศหญิง มีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย

14. ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรม การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

15. ครูสายผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน เป็นอันดับที่ 1 มากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นอันดับที่ 1 มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี

16. ครูสายผู้สอน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาคู่ต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีอายุ 20- 29 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาคู่ต่อ เป็นอันดับที่ 1 มากกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มีอายุ 50-59 ปี

<b>Research Title</b>	NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THE EDUCATIONAL REFORM GUIDE LINE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK.
<b>Researchers</b>	Assoc. Prof. Dr. Chomanat Ratanamanee Asst. Prof. Bangon Tonpan Mrs. Wantanee Anuphant Mr. Chatchai Busabong
<b>Organization</b>	Faculty of Education, Suan Dusit Rajabhat University
<b>Academic Year</b>	2012

The purpose of this research was to study of Needs for self-development in accordance with the educational reform guide line of elementary school teacher under office of the basic education commission in Bangkok as perceived by elementary school teachers differed in sexes, working experiences, educational qualifications and ages

The samples of this study were 699 elementary school teachers. A set of questionnaires was used as the research instrument for data collection. The collected data were analyzed by applying percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe' s method, the Friedman test, the Mann-Whitney U test and the  $X^2$  test for two independent samples.

The findings of study were as follows:

1. Current state for self-development in accordance with the educational reform guide line of elementary school teachers was at the moderate level.
2. Elementary school teachers with different sexes had a statistically significant difference at the .01 level on the overall of current state for self-development in accordance with the educational reform guide line.

3. Elementary school teachers with different experiences on their jobs had no significant difference on the overall current state for self-development in accordance with the educational reform guide line.

4. Elementary school teachers with different educational qualifications had a statistically significant difference at the .01 level on the overall current state for self-development in accordance with the educational reform guide line. Teachers with higher degrees and bachelors degree had a statistically significant difference at the .05 level on the overall current state for self-development at higher degrees than those with lower degrees.

5. Elementary school teachers with different ages had a statistically significant difference at the .05 level on the overall current state for self-development in accordance with the educational reform Guide line. The overall current state for self-development of teacher aged between 50-59 years than those aged between 30-39 years were significantly different at the .05 level.

6. Needs for self-development in accordance with the educational reform guide line of elementary school teachers were at a high level.

7. Elementary school teacher with different sexes had no significant difference on the overall needs for self-development in accordance with the educational reform guide line.

8. Elementary school teachers with different experiences on their jobs had no significant difference on the overall needs for self-development in accordance with the educational reform guide line.

9. Elementary school teachers with different educational qualifications had no significant difference in their opinions on the overall needs for self-development in accordance with the educational reform guide line.

10. Elementary school teachers with different ages had a statistically significant difference at the .01 level on the overall needs for self-development in accordance with the educational reform guide line. The overall needs for self-development of teachers aged between 30-39 years at a higher level than those ages between 50-59 years were significantly different at the .05 level.

11. Elementary school teachers wanted the activities. Of self-development to be arranged from maximum levels such as attend in-service training, go to field studies, attend academic seminars, study academic documents and manuals, doing self-appraisal, conduction researches and publishing academic works, seek for news and information from mass media, join professional associations clubs/ chapters and further their education.

12. Elementary school teachers' activities of self-development in accordance with the educational reform guide line were statistically significant at the .01 level.

13. Elementary school teachers with different sexes who wanted to join professional associations, clubs/chapters and attend in-service training had a statistically significant difference at the .01 level. The male teachers wanted to join professional associations, clubs/chapters at a higher level than the female teacher. The female teachers wanted to attend in service training at a higher level than the male teacher.

14. Elementary school teachers with different experiences on their jobs wanted to study academic documents and manuals with a statistically significant difference at the .05 level. Elementary school teachers with more than 10 years experiences wanted to study documents and manuals at a higher level than those with less than 10 years experiences.

15. Elementary school teachers with different educational qualifications wanted to go to field studies and attend academic seminars with a statistically significant difference at the .05 level. Teacher with bachelors' degrees wanted to go to field studies and attend academic seminars at the first choice at a higher level than those with lower degrees and higher degrees.

16. Elementary school teachers with different ages wanted further their education with a statistically significant difference at the .01 level. The teacher aged between 20-29 years wanted to further their education at the first choice at the higher level than those aged between 30-39 years, 40-49 years and 50-59 years

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ คณะวิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร.สุชาดา ไทผล ที่ให้คำแนะนำปรึกษาการทำวิจัย คณะวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อ.ศิริรัตน์ เบาใจ ผศ.ดร.สุดคะนึง สุนทรวรคุณ ผศ.ดร.รัตนประเสริฐสม ที่กรุณาให้คำแนะนำ เกี่ยวกับรูปแบบของผลผลิตของงานวิจัย ขอขอบคุณนักศึกษา โปรแกรม วิชาการศึกษาศาสตร์ มธว ได้ให้ช่วยในเรื่องข้อมูลและเอกสาร

ขอขอบคุณของสำนักวิจัย ที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ขอขอบพระคุณ อ.สุนทร เทียนงาม ในด้านการเรียบเรียงข้อมูล อ.จิราพร รอดพ่วง ในการค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ขอขอบคุณ คุณ ณรงค์ฤทธิ์ ภิรมณ์นิก ในการทำเทคนิคพิเศษ และขอขอบคุณคณาจารย์ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ชาวครุศาสตร์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่คณะวิจัย ด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์ และคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ คณะวิจัยขอมอบให้กับคณะครุศาสตร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญ	ฎ
สารบัญตาราง	๗
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>9</b>
ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	10
ตอนที่ 2 การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา	17
ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	19
ตอนที่ 4 การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	25
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21	38
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39

## หน้า

<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>44</b>
	ประชากร	44
	กลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	50
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	<b>52</b>
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
	การวิเคราะห์ข้อมูล	54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>106</b>
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	106
	สมมติฐานในการวิจัย	106
	ประชากร	107
	กลุ่มตัวอย่าง	108
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
	การวิเคราะห์ข้อมูล	109
	สรุปผลการวิจัย	109
	การอภิปรายผลการวิจัย	113
	ข้อเสนอแนะ	130
	<b>รายการอ้างอิง</b>	<b>133</b>



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุ	57
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวม และรายด้านของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	59
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการ สนับสนุนของผู้บริหาร ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	60
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนใน ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	61
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการ ประเมินผลและติดตามผล ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร	63
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านการ พัฒนาความรู้ ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	64

ตารางที่	หน้า	
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการ พัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	65
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการ พัฒนาทัศนคติของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	66
4.9	แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายชื่อของครูสายผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน เขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง	67
4.10	แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง	68
4.11	แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร	70
4.12	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนา ตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	71

## ตารางที่

## หน้า

4.13	แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน	75
4.14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	77
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม และรายด้านของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	79
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	80
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	81

ตารางที่	หน้า	
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการประเมินผลและติดตามผลของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	82
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	83
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	84
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทัศนคติของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร	85
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง	86
4.23	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน	87

ตารางที่	หน้า	
4.24	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน	88
4.25	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน	90
4.26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน	91
4.27	แสดงค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) และค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต โดยใช้สถิติ The Friedman test และการแจกแจงแบบ Chi Square ( $X^2$ ) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอันดับที่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	94
4.28	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	95
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	97

ตารางที่	หน้า
<p>4.30    แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่าง</p>	98
<p>4.31    แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร</p>	102

# 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 “ฉบับกระแส 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 ปาริฉัตร (2542) ที่กล่าวว่า ถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้เกิดความเข้าใจตรงกัน การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางแล้ว การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่วางไว้ในกฎหมายฉบับนี้ย่อมมีทางเป็นไปได้

เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายการศึกษา และตื่นตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เช่น กองการศึกษาเทศบาลเมืองสรวงคาม 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-อาจารย์ในและพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

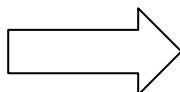
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองและกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุแตกต่างกัน

## 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

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการเสนอผลการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 บุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 แนวทางการพัฒนาครูประจำการ
- 1.5 ความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

#### ตอนที่ 2 การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา

#### ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- 3.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 3.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง
- 3.3 การประเมินผลและติดตามผล
- 3.4 การพัฒนาความรู้
- 3.5 การพัฒนาทักษะ
- 3.6 การพัฒนาทัศนคติ

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- 4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
- 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- 4.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
- 4.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
- 4.5 วิธีการพัฒนาตนเอง
  - 4.5.1 การสำรวจและประเมินตนเอง
  - 4.5.2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

- 4.5.3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- 4.5.4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- 4.5.5 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 4.5.6 การศึกษาต่อ
- 4.5.7 การศึกษาดูงาน
- 4.5.8 การเข้าร่วมการฝึกอบรม
- 4.5.9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21

### ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

### 1.1 บุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีการกำหนดสายงาน หรือกลุ่มงานไว้สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ดังนี้

1. สายงานบริหารในสถานศึกษา เป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. สายงานการสอน สายงานนี้เป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นงานหลักถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ที่รับผิดชอบในสายงานนี้จะเรียกว่าเป็นตำแหน่งของครูผู้สอน เป็นผู้ปฏิบัติงานสอนจริงในโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของครูสายงานการสอน ได้แก่ งานปฏิบัติการสอน งานส่งเสริมการสอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 1.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของงานพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการคือ เพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิระ ประवालพฤษ (2538, หน้า 2) การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ มักจะทำกันมากในทางราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้ไปตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือ ถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้ และมีความชำนาญในการใช้ ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม หรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษอาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ของประเทศญี่ปุ่นที่ต้องทำในประเทศไทย จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในประเทศญี่ปุ่น หรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัด ส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ ในกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 16) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยการฝึกอบรมไว้ว่า มิติใหม่ของการพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายหลักของการประกอบธุรกิจนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงควรทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ธุรกิจนั้น ๆ อย่างมาก จนกล่าวได้ว่า

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ และสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจนั้น

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และบุคลากรที่มีความรู้ดียังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวของธุรกิจ ให้ธุรกิจนั้นสามารถขยายตัวไปได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรรองรับการขยายตัวของธุรกิจนั้น ๆ

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำลังจะได้รับมอบหมาย จะช่วยบุคลากรของหน่วยงานนั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีส่งผลไปถึงลูกค้าที่มาใช้บริการกับธุรกิจ หรือหน่วยงานของเรา

ชาตรี บวรเวช (2542, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครุไว้ว่า การพัฒนาครุหมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติการสอน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของครู แต่ละท่านให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งเน้นกรรมวิธีหรือวิธีการซึ่งอาจกำหนดออกมาในรูปของแผนหรือโครงการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ และทักษะของครูประจำการ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะความถนัดความสามารถ เหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ที่นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่องค์กร โดยมีวิธีการคือ 1. ส่งเสริมเพิ่มวุฒิ โดยการไปศึกษาต่อ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 2. สนับสนุน ยกย่อง ยกระดับ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะทัศนคติ โดยการดูงาน ฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และงานที่รับผิดชอบ

### 1.3 ความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น

อันถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงถือได้ว่า สำคัญและจำเป็นที่สุด

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ระบุถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาไว้ ดังนี้

งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) การพัฒนาบุคลากรนั้น ถือว่าเป็นแรงจูงใจหรือการให้ของขวัญ อย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำเจซ้ำซากก็จะเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันที นอกจากนี้จะช่วยใช้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

ชาติรี บวรเวสสะ (2542, หน้า 18) ได้สรุปถึงความจำเป็นของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ... เป็นความสำคัญ ทิศทาง และคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการเรียนการสอนที่จะต้องตามให้ทัน เหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพครู ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาตนเอง

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 23) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของ นักวิชาการ และหน่วยงานการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ได้ ทันที และยังช่วยให้ตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนา หน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร จากที่นักวิชาการทางการ ศึกษากล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเหตุว่า การทำงานต่าง ๆ นั้น เมื่อได้ดำเนินการทำงานไปเรื่อย ๆ จะเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน อันอาจจะเนื่องมาจาก การขาดความรู้ ความ ขำนาญ หรืออาจเป็นเพราะความซ้ำซากจำเจ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ติดตามวิทยาการที่ เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันจะเป็นผลทำให้ หน่วยงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดความสิ้นเปลือง ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานต่าง ๆ

#### 1.4 แนวทางการพัฒนาครูประจำการ

“ครู” ควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ และในด้านการเป็นสมาชิกของสังคม เพราะการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพจะช่วยให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนในด้านการเป็นสมาชิกของสังคมจะช่วยให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูต้องการพัฒนาตน เพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาตนเองของครูเพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สำหรับการพัฒนาตน เพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุขนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านการรักษาสุขภาพกาย และจิต การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การศึกษาหาความรู้ให้เกิดความรู้รอบในเรื่องทีนอกเหนือไปจากความรู้ในวิชาชีพ และการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2541, หน้า 11-14) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการที่สามารถพัฒนาครูไปพร้อม ๆ กับครู ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในการสอนนักเรียนของตนไปด้วย และผลของการพัฒนายังส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และประการสำคัญการพัฒนาและการฝึกอบรมครูประจำการนั้น ไม่ได้ดึงครูประจำการออกมาจากวิถีชีวิตการทำงานของครู

1. รูปแบบของการพัฒนา เรียกว่า “การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

#### 2. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาครูประจำการยุคใหม่

2.1 พัฒนาครูประจำการ โดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียน เป็นฐานของการพัฒนา (พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู)

2.2 นำเอาภารกิจ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูเป็นเนื้อหาสาระกระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาครูประจำการ ด้วยการนำเอาเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

2.3 เป้าหมายของการพัฒนาครูประจำการ นอกจากจะให้ครูได้พัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผลแล้ว การพัฒนาจะต้องส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง และพร้อมกันนั้นการพัฒนาจะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน และชุมชนด้วย

2.4 การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนเต็มหลักสูตรไปพร้อม ๆ กับตัวครูได้รับการพัฒนา

2.5 การพัฒนาครูประจำยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วม ได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ เป็นศูนย์กลาง เป็นคนสำคัญ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

3.1 ครูประจำการพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินผลสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง (Authentic Assessment)

3.2 ครูประจำการเรียนรู้ และร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher) เน้นครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มโรงเรียนเดียวกัน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน

3.3 จัดบทบาทและภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ให้กับครูประจำการ ได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ โดยอาศัยกิจกรรมครูพี่เลี้ยง ครูที่ปรึกษา ครูที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานนักเรียน (Student Port Folio) และการประเมินเพื่อนครูด้วยกัน (Peer Evaluation) เป็นต้น

3.4 การนำครูประจำการมาเข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบครูกลายเป็นนักเรียนโดยเน้นกิจกรรมและกระบวนการ และให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางปฏิบัติจริง วัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงเสมอ

3.5 ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายบุคคล เครือข่ายที่เป็นองค์กรหรือสถานที่ และเครือข่ายระบบที่กำหนดขึ้น เป็นยุทธศาสตร์ที่นิยมมากในระบบการพัฒนาครูยุคใหม่ ทำได้สะดวก ประหยัด และมีประสิทธิภาพดี

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

4.1 ครูประจำการ ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน

4.2 การเรียนรู้ของผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผล และพัฒนาก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัด

4.3 โรงเรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวม และเห็นได้ชัดในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

### 1.5 ความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) ศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า กิจกรรมด้านการปฐมนิเทศ ครูไม่ให้ความสำคัญ ปัญหา การ

อบรมไม่วิเคราะห์สภาพปัญหาก่อนการฝึกอบรม เนื้อหาไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ปัญหาด้านการเตรียมการขาดบุคลากรที่มีความสามารถดำเนินการประชุม ครูไม่เคยมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่จะดำเนินการประชุม และปัญหาการศึกษาออกสถานที่ ครูไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้

รุ่งทิพย์ ช้องหลิม (2540) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการโดยใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลเทคนิคสมมติแบบปรับปรุง ผลพบว่า ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่ (1) ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน (2) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และ (3) ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ได้แก่ (1) วิทยากรขาดความรู้ และความชำนาญในเรื่องที่อบรม (2) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และ (3) เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัย และเคยจัดอบรมแล้ว ครูประจำการมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังนี้ (1) จัดการประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม และ (3) มีการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ

## ตอนที่ 2 การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบนั้น รวมถึงการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยต้องเร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามวิธีการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543 หน้า 8-9)

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง
2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป
3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี โดยในทุก ๆ 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการ อบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าร่วม

ประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณา เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4. ให้ครูเลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถที่จะทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นำรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครู ในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครู ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูสอนวิชาที่ขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับหลังมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาที่ขาดแคลนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8. ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพ (Career Pattern) ที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่น และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถที่จะก้าวหน้าตามสายงานการสอน ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วย ผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติของครู และคู่มือการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพให้กับครูรวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นที่ทุรกันดาร ครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะ

วิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือก และการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ไม่ควรที่จะบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการเพื่อให้สามารถที่จะพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13. ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัดผนึกกำลัง ทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศก์ ติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

### ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ความต้องการการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง ความต้องการของครูสายผู้สอนที่มีต่อการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง การประเมินผลและติดตามผล การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ โดยรายละเอียดมีดังนี้

#### 3.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นกระบวนการแรกของวงจรคุณภาพ PDCA คือ มีการวางแผน มีการกำหนดแผนงาน โครงการ หลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย ผลการวิจัย แนวโน้มค่านิยม และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินไปในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยวิธีการที่ให้ประโยชน์สูงสุด

2. การสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูสายผู้สอนได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งตรงกับแนวคิดการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดย

การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการการเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

3. การสนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง งบประมาณถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาตนเอง ทั้งงบประมาณในการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร และงบประมาณในการสนับสนุนด้านเอกสาร ตำรา สื่อ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ฉะนั้น หน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การส่งเสริมทางด้านงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 30) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นนโยบายข้อที่ 4 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ “ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญกำลังใจ”

5. การให้นำหนักของการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดี ความชอบ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

### 3.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง

การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง คือ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2537, หน้า 172) ได้เสนอแนวคิดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการ
5. ดำเนินการ

## 6. การประเมินผล

### 7. การติดตามผล

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542, หน้า 193) ได้กล่าวถึง การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนประเมินความต้องการ
2. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3. ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 34-35) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ว่ามีกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะการสำรวจความต้องการทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบว่าบุคลากรในโรงเรียนของตนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สิริระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 83) ที่กล่าวไว้ว่า การสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลโดยอาศัยเทคนิควิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลทั้งทางด้านเอกสาร และบุคคลในองค์กร เมื่อได้ข้อมูลความต้องการแล้วนำไปกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่า ความรู้ทักษะ และทัศนคติด้านในที่ต้องจัดกิจกรรมการพัฒนาให้กับบุคลากรในองค์กรและส่งผลถึง การคัดเลือกครูสายผู้สอนให้เข้ากับการพัฒนาและหลักสูตรของการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน และหน่วยงาน

2. การกำหนดและวางแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของครู และหน่วยงาน โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง

3. การจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้น จะต้องก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่สื่อในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดการฝึกอบรมหรือ การจัดประชุมสัมมนา มีการจัดฝึกอบรมความรู้ให้กับครูผู้สอนอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการจัดแหล่งศึกษาค้นคว้าให้กับบุคลากรในการดำเนิน และมีการติดตามผลความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนอยู่เป็นระยะ

4. การประเมินผลและการติดตามผล หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม การติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน การวิเคราะห์ และหาข้อสรุป เพื่อ ปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป และการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

### 3.3 การประเมินและติดตามผล

การประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา ตามปกติจะเป็นว่าวิธีการประเมินผล การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรจะมีการวัดผลในตอนแรก กับการวัดผลตอนสุดท้าย แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความ แตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพียงใด หรือไม่ ในเรื่องของการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรมักจะประเมินผลการทำงานหลังจากได้รับการพัฒนาเท่าใดนัก ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ ประเมินเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว และให้ความสำคัญต่อการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบว่า ผู้ได้รับการพัฒนาได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงใด มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่หน่วยงานมุ่งหวังเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

### 3.4 การพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้ คือ การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้ในงาน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ความรู้ ได้แก่ บรรดาหลักการ ทฤษฎี ระเบียบปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สีระ ประवालพฤกษ์ (2538, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้คือ ความรู้เกี่ยวกับงาน และรู้วิธีการทำงาน

การจัดการเรียนการสอนในยุคของการปฏิรูปการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง สามารถประเมินและปรับปรุงตนเองได้ เพื่อก่อให้เกิดทักษะกระบวนการเรียนรู้ และการที่จะจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

ผู้ที่เป็นครูจะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ต้องรู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการหมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคการปฏิรูปการศึกษาครูสายผู้สอนควรได้รับการพัฒนาความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. การวิจัยในชั้นเรียน
5. วิธีการวัดผลและประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง
6. จิตวิทยาการเรียนรู้
7. จิตวิทยาพัฒนาการ

### 3.5 การพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ คือ การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความคล่องแคล่ว ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติโดยได้ผลงานที่ดี ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของทักษะว่า เป็นการฝึกฝนเพื่อเพิ่มความชำนาญฝีมือในงานที่จะต้องปฏิบัติการเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรในองค์การ

สุริระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 3) ได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะ คือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานที่ดีในยุคของการปฏิรูปการศึกษา หัวใจสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนการสอนจากยึดครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีทักษะการแสวงหาความรู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรจริงได้ ซึ่งตัวจักรสำคัญก็คือ “ครู” ที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ครูจะมีหน้าที่โดยตรงในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ครูจะต้องเป็นนักวางแผนชั้นยอด นักคิดขั้นเยี่ยม ต้องรู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ ผ่านระบบข้อมูลสารสนเทศสมัยใหม่ และเลือกบริโภคข้อมูลที่เป็นความจริงอย่างชาญฉลาด ปรับตัว ปรับใจ ให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคสหวรรษใหม่ได้ ซึ่งในยุคการปฏิรูปการศึกษาครูสายผู้สอน ควรได้รับการพัฒนาทักษะในเรื่องต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การวิเคราะห์หลักสูตร

3. การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
4. การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ
5. การสร้างบทเรียนสำเร็จรูป
6. การผลิตสื่อการเรียนการสอน
7. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน
8. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์
9. การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ
10. การจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

### 3.6 การพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาตนเองของผู้สหายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นในทางที่ดีต่องาน และองค์การ โดยความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 70) อธิบายว่า ทัศนคติ คือ ความสำนึก และตั้งใจ รับผิดชอบต่ออาชีพ

การพัฒนาทัศนคติ เป็นการพัฒนาความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกต้องเป็นไปทางบวกหรือทางดี จะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์การ ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอาจรวมถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ และความเสียสละในการปฏิบัติงานด้วย โดยครูสหายผู้สอนควรได้รับการพัฒนาทัศนคติการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องต่อไปนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของสังคม
2. จรรยาบรรณของอาชีพ
3. ระเบียบวินัยของครู
4. ความรักและศรัทธาในอาชีพครู
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ
6. ภาวะผู้นำ
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. การพัฒนาวิสัยทัศน์
10. ความสามารถในการตัดสินใจ
11. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

การพัฒนาค่านิยมที่ดี เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง การประหยัดอดออม

## ตอนที่ 4 การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

### 4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 40) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเองจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

### 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

หลังจากที่บุคคลได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้ว แม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัตินั้น การปฏิบัติงานก็ยังมีได้เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่น หลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญอย่างหนึ่งเกิดจากการที่บุคคลไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และสังคม การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน ได้มีนักวิชาการทางการศึกษา กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2540, หน้า 111) กล่าวว่า ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาตนเอง และบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อยู่ในระดับดีเสมอ เพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 42) สรุปว่า ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้บุคคลมีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น แล้วส่งผลสำเร็จในชีวิต และการงาน

### 4.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยทั่วไป การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และหน่วยงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีดังนี้

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532, หน้า 229) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งาน และวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือการเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบาย และความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 43) สรุปการพัฒนาตนเองไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ คือ

1. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการ
2. ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น และสังคมให้เจริญก้าวหน้า

#### 4.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะให้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษา แนะนำ และการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเอง ในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เราได้มองเห็นจากจุดของตนว่าจะมีทิศทางเติบโตในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูล และได้ประเมินโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินงานตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 45) สรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้ ขั้นแรก การสำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดบกพร่องของตนเอง ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่ 3 การปรับปรุงแก้ไขตนเอง เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดขั้นสุดท้าย เป็นการตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

#### 4.5 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของวิธีการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสาเหตุ และปัญหาแต่ละด้านของแต่ละบุคคล เช่น การเข้าอบรม การไปศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การร่วมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เป็นต้น และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จโดยการแสวงหาข่าวสาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 15-24) ตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวโดยสรุปถึง การปฏิรูปบุคลากร ทางการศึกษา มีมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษา ได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงาน โดยบุคลากรได้แสวงหาความรู้ และเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จัดทำผลงาน และจัดเก็บเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิด วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความ

รับผิดชอบโดยตรง และที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

7. เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

8. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ

9. หาโอกาสไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นครั้งคราว

10. ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา

11. คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู ของสำนักคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 7) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยความคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ในหนังสือ นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู (2539) และคู่มือการปฏิบัติการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู (2537) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 11 ข้อ ดังนี้

1. การเข้ารับฝึกอบรม

2. การติดเอง และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง

3. การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง

4. การศึกษาเอกสารวิชาการ

5. การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน

6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

7. การเป็นผู้นำอภิปราย หรือการบรรยาย

8. การเป็นสมาชิกสมาคม หรือองค์กร

9. การศึกษาดูงาน

10. การศึกษาต่อ

11. การคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 48-64) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ออกมาเป็นกรอบแนวคิดกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1. การสำรวจและการประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการศึกษาอบรม
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

รายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้างต้น และนำมาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

#### 4.5.1 การสำรวจและประเมินตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น ตามหลักการแล้วจะเริ่มจากการพิจารณาตนเอง โดยการสำรวจ และประเมินตนเอง เพื่อนำไปสู่การแก้ไข และการพัฒนาให้ดีขึ้น มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 91) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเองสรุปได้ว่าการประเมินตนเอง เพื่อให้รู้จุดที่ต้องการพัฒนาแล้วพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนี้

1. สำรวจตนเองว่าเรามีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดในด้านใด
2. วิเคราะห์ว่าเราต้องปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใดจะใช้อุปกรณ์ ให้ใครช่วยเหลืออย่างหลากหลายทางเลือก
3. เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก แล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 49) สรุปว่า การสำรวจและการประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ รู้ถึงส่วนดี และส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

#### 4.5.2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานในระดับต่าง ๆ ได้จัดทำขึ้น ครูผู้สอน สามารถ

ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา เอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือการจัดการเรียนการสอน และบทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา การได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 92)

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533, หน้า 338) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาคณะเอง ในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการเป็นการศึกษาข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บทความ เอกสาร ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการ และกึ่งวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คุณครูสนใจ และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเอง เป็นเครื่องตัดสินใจว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่คุณครูสอนสามารถจะศึกษาและจัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเอาไว้มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 31)

เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับปฏิบัติต่าง ๆ ที่ต้องการทราบ

เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองได้ทราบ และหนังสือในการทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น จดหมายข่าว ข่าวประจำเดือน ครุสัมพันธ์ แรเงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

สำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการนั้น สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2544, หน้า 52) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเอกสารทางวิชาการไว้ว่า เพื่อศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจด้วย ตนเองจากเอกสารทางวิชาการเพิ่มขึ้น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 51) สรุปว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้น

สังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

#### 4.5.3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

ในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีขีดความสามารถที่จะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศต่อไป และองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคง และความสมบูรณ์ ของการพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพนั้นคือ องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถเข้าใจถึงระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงมีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อตนเองจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการ ตั้งให้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538, หน้า 26) กล่าวว่า ชมรม และสมาพันธ์ ทั้งหลายต่างเป็นองค์กรวิชาชีพครู ต่างตระหนักในหน้าที่และมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา บทบาทที่สำคัญคือการจัดประชุมสัมมนาให้มวลสมาชิก เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 14) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพไว้ว่า องค์กรวิชาชีพเกิดจากการรวมตัวของบุคลากรวิชาชีพครู ร่วมกันจัดตั้งองค์กรของตนเองจะรวมตัวกันตามกลุ่มวิชา เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมครูภาษาอังกฤษ หรือการรวมตัวการจัดตั้งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครอง และครูโรงเรียนต่าง ๆ เป็นต้น การจัดตั้งองค์กร จะเป็นองค์กรอิสระมิได้จัดตั้งเพื่อมุ่งหวังผลกำไร แต่มีจุดมุ่งหมายให้บริการแก่สาธารณชน และสมาชิกในกลุ่ม องค์กรอาจจะตั้งชื่อในนาม มูลนิธิ สมาคม สมาพันธ์ ชมรม กลุ่มโครงการ ศูนย์ คณะกรรมการ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีทั้งที่จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ โดยทั่วไปมีจุดประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ และสมาคมพึงมีเพื่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศ
2. เพื่อเป็นศูนย์ในการให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่สมาชิก และทางราชการ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

3. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสมาชิก รวมทั้งปัญหา และการศึกษาโดยทั่วไป
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับสถาบันครูอื่น หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับครูหรือที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศ
5. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่เอกสาร ข่าวสาร ของสมาคมของทางราชการ หรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก
6. เพื่อส่งเสริมมิตรภาพระหว่างสมาชิก และสวัสดิภาพของสมาชิก
7. เพื่อพิทักษ์สิทธิของสมาชิกที่มีอยู่ตามกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการ และสวัสดิภาพของสมาชิก
8. เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่การกุศลทั่วไป

เนื่องจากอาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่มีความสำคัญต่ออนาคตของชาติ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพตามสายวิชานี้มีความสำคัญมาก เพื่อให้การพัฒนาตนเองในแต่ละสายวิชา การจัดตั้งองค์กรทางวิชาชีพจะก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพตั้งแต่ระดับอำเภอ และจังหวัด และจากจังหวัดจะรวมตัวกันในระดับชาติเป็นสมาพันธ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ จึงเป็นการเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น ลักษณะองค์กรเป็นการรวมตัวก่อตั้ง เพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมเพื่อเพิ่มพูนด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานแก่ตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.5.4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนไว้ ดังนี้

ครุสภา (2540, หน้า 19 - 20) ได้ให้แนวคิดว่าการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ได้รับความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อองค์กรอย่างหนึ่ง คือ เป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ครูจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข่าวสาร สารสนเทศ เหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้วยังนำมาซึ่งการยอมรับ และความรู้สึกรักเชื่อถือ ของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ โดยการติดตาม

รับฟังข้อมูลข่าวสาร จากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

#### 4.5.5 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง อีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้ จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงาน แล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษา ค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 56) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน แล้วรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานการศึกษาต่อ

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานวิชาการ คือ วิธีหรือกระบวนการที่ผู้เรียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง

#### 4.5.6 การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึง การศึกษาต่อ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 145) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา และการให้การศึกษาค้นคว้าที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น บางทีการกลับไปเป็นนักเรียนนอกอีก จะทำให้รู้สึกได้ว่า ชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจในสภาพการณ์ของนักเรียนดีขึ้น

กิติมาปริดีติติก (2532, หน้า 122) กล่าวว่า การลาศึกษาต่อจัดเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพื่อการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคคลไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

หวน พินธุพันธ์ (2528, หน้า 83) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อนี้อาจทำได้ทั้งการศึกษาภายในประเทศ และการศึกษาต่างประเทศ สำหรับการศึกษาค้นคว้าภายในประเทศก็อาจทำได้ทั้งการศึกษาค้นคว้านอกเวลาการปฏิบัติงาน คือ ตอนเย็น หลังเลิกปฏิบัติงาน หรือเลิกสอนแล้ว และการ

ลาศึกษาต่อเต็มเวลาโดยไม่ต้องปฏิบัติงาน การไปศึกษาต่อทำให้บุคคลที่ไปศึกษาต่อได้นำความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ปฏิญญา สารธร (2526, หน้า 275) ได้เสนอแนวคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติการใช้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาต่อในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน เพื่อใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม หรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม ด้วยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่าง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่ หรือการศึกษาเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ไปรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานหรือเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จะเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

การส่งบุคคลไปศึกษาต่อให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ซึ่งแยกได้ ดังนี้

การศึกษาต่อภาคปกติ จะต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้

1. สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2. จำนวนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามจำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

3. การลาศึกษาภาคปกติ จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2328

การศึกษาต่อภาคนอกเวลา จะต้องเป็นไปตามหลักการ ดังนี้

1. สาขาที่จะให้ศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2. การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

3. การลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อน จะต้องปฏิบัติตามหลักการดังนี้ ในสาขาที่จะไปศึกษานั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 58) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาในสถาบัน

การศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีความรู้ และประสบการณ์ใหม่เป็นการเสริมสร้างแนวทางในการปรับปรุงตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงาน

#### 4.5.7 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโดยการไปศึกษาดูงาน และการสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 142) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้นเป็นกิจกรรมที่ช่วยครูไม่ให้หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้ว และทำให้ครูอาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตนในการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองได้

หวน พิณรุฬพันธ์ (2528, หน้า 83) กล่าวถึง การศึกษาเป็นการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำเอาแนวทางของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือการศึกษาดูงานต่างประเทศก็จะได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ม.ป.ป., หน้า 42 – 43) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญซึ่งมุ่งให้เกิดการเสริมแรง ความรู้ ความเข้าใจ โดยการออกไปเยี่ยมชมการทำงานจริงว่า มีการนำหลักวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างไร ผลที่จะได้รับ คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ ได้เรียนรู้วิธีการผสมผสานหลักวิชา กับการปฏิบัติจริง ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ได้ตระหนักถึง ปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และเป็นจุดกระตุ้นให้มีความริเริ่มที่จะแก้ไขพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความรู้สึกร่วมกันและกัน

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดูงาน มีดังนี้

1. วางแผนกำหนดการศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น สำนักงานดีเด่น องค์กรภาคเอกชน หรืออื่น ๆ ที่เห็นว่าควร
2. กำหนดกรอบงาน และขอบข่ายของระบบการศึกษาดูงาน
3. ประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย

การที่จะศึกษาดูงานเพื่อให้ได้ข้อมูลนั้นขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาว่าจะต้องใช้เทคนิควิธีการใด ในการศึกษาดูงาน เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การฟังบรรยาย สรุป การสังเกต คุณภาพของผลงานหรือโครงการ และการศึกษาเอกสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหรือข้อมูล

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 59) กล่าวว่า การศึกษา สังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อตนเองจะได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

#### 4.5.8 การเข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นคนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมที่ครูผู้สอนสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองตามความต้องการหรือปัญหาของแต่ละบุคคล นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2542, หน้า 127) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทิศทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรม เป็นทางทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์การกำหนด

วิจิต อวระกุล (2541, หน้า 72) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นการทำโทษ หรือปมด้อยว่าเป็นคนไม่มีความรู้ไร้ประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเอง และงานให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ การเข้าอบรมวิชาต่าง ๆ ที่สนใจ หรือที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ การเขียนแผนการสอน คอมพิวเตอร์สำหรับครู ฯลฯ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะกับวิทยากร ได้รับการสอน อธิบาย แนะนำ ตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร ที่ให้รายละเอียดประกอบ

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 61) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พอสรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 4.5.9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณา โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นเรื่องและผู้สัมมนา มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่แล้ว โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้ทราบหัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อให้ได้ศึกษาและเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา และเพื่อให้การสัมมนาอยู่ในขอบเขตของปัญหาจึงมักจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรในเรื่องนั้นคอยให้การแนะนำช่วยเหลือ ผลของการสัมมนาจะไม่มีการลงคะแนนเสียงหรือลงมติชี้ขาด ไม่มีข้อผูกพันในการปฏิบัติ แต่จะชี้ให้เห็นผลสรุปของการสัมมนาและข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 293) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัด ให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงตนเอง ที่ตรงตามความต้องการ และความสนใจของตนเอง นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2539, หน้า 16-17) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแสดงความคิดเห็นให้เหตุผลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลข้อคิดเห็นร่วมกัน และข้อเสนอจากกลุ่มที่ผู้สนใจร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำมาปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวล หรือเพื่อสำรวจปัญหาเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์ หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงานใช้เพื่อแสวงหาข้อตกลง หรือแนวทางปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย หรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สุทนต์ ศรีไสย์ (2538, หน้า 18 – 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสัมมนาในแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับประโยชน์ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีความรู้ ความคิด และประสบการณ์ ที่เพิ่มขึ้น
2. ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกันโดยใช้ความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้ผู้ร่วมสัมมนารู้จักกันดีขึ้น
5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป
6. ช่วยฝึกฝนผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ยอมรับการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

## 7. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผลของการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา แก่บุคคลและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสัมมนาโดยตรง ในการสัมมนาจะมีบุคคลฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมในการสัมมนา ผู้มีส่วนร่วมในการสัมมนา แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มผู้จัดสัมมนา กลุ่มบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสัมมนา ในแต่ละครั้งเป็นอย่างมาก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ คณะกรรมการจัดดำเนินการสัมมนา และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่คณะกรรมการดำเนินการสัมมนาเชิญมา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาก่อนทำการสัมมนา หรือระหว่างการสัมมนา

3. กลุ่มสมาชิกผู้เข้าร่วมการสัมมนา การสัมมนาในแต่ละครั้งผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นผู้มีประสบการณ์ มากในเรื่องที่จะทำการสัมมนา จะต้องมีความตั้งใจอย่างจริงจัง ต่อสภาพปัญหา และช่วยกันพิจารณาหาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จึงบังเกิดผลสูงสุด

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 64) กล่าวว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนานอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนาและข้อเสนอของกลุ่มจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

พอสรุปได้ดังนี้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมของนักวิชาการ หรือ นักวิชาชีพเป็นจำนวนมากอย่างเป็นทางการ เพื่อนำเสนอผลงานหรือผลการค้นคว้า วิจัย ประชุม นำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาความรู้ และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ จะต้องเป็นทั้งสิทธิ และหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ (มาตรา 81) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (มาตรา 52) เพราะครูต้องใฝ่รู้ และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และการเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาและในชุมชน การพัฒนาครู จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ในศตวรรษหน้า ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาครู จึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถ

ในการเป็นครูที่มีคุณภาพภายใต้บริบทต่าง ๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

ครูทุกคนควรจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักใช้เวลาว่างและหาเวลาค้นคว้าหาความรู้ที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการสอน ของตนอยู่ตลอดเวลา ให้แหล่งความรู้ในห้องสมุดชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งความรู้สากลจากอินเทอร์เน็ต รัฐจะต้องจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้เกื้อหนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของครู และผู้เรียน เช่น การพัฒนาครู โดยระบบการฝึกอบรมทางไกล การจัดทำสื่อ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือทดสอบ ที่ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัย เป็นต้น

ในการพัฒนาตนเอง ของครู อาจจะพัฒนาตนเองโดยลำพัง หรือจัดกลุ่มพัฒนาขึ้นระหว่าง ครูผู้สอนในหมวดวิชาเดียวกัน หรือจัดกลุ่มพัฒนาร่วมรับครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกันก็ได้ คณะกรรมการเขตการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา อาจใช้สถานที่หรือให้ความสะดวกในรูปแบบอื่น เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นประจำ

## ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

เนืองนิจ จำแก้ว (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาทั้ง 3 ด้าน ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่สอนวิชาสามัญ และวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา มุตตาหารัช (2538) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความ ต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมใน สถาบันการศึกษาและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนากุศลกรด้านการลา ศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 3-4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของ ข้าราชการสาย ข ระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีความต้องการไม่ แตกต่างกัน

เกษม หล้ากวนวัน (2539) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9 พบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการมากที่สุด คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของนโยบายของการพัฒนาบุคลากร และการขาดแคลนงบประมาณ ความต้องการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และเทคนิคในการปฏิบัติงาน

สมพิศ ไสดารักษ์ (2539) ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอในเขตการศึกษา 4 พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีวิทยุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันโดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

2. พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งและวิทยุฒิแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับ 4 ลงมา และวิทยุฒิต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับ 5 ขึ้นไป และวิทยุฒิ 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นของพนักงานครูดีเด่นโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก ด้านการฝึกอบรม อันดับสองด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้าย ด้านการศึกษาต่อ และเสนอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูอย่างจริงจังและมีระบบมากขึ้น

ไฉมยง ชมภูคำ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้าน

การเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ

1.1 พนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการไปเยี่ยมเยียนศึกษาดูงานที่อื่น นอกจากนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรยายผลการสาธิต ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและด้านการปฐมนิเทศ

1.2 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรยายและการสาธิต ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ

1.3 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการบรรยายและการสาธิตด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศและด้านการเข้ารับการฝึกอบรม

2. เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกันดังนี้ คือ ให้มีการจัดอาหารให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเลื่อนวิทยฐานะให้ครูมีโอกาสไปเยี่ยมเยียนดูงานในโรงเรียนดีเด่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เผยแพร่ให้ครูได้ศึกษาอย่างทั่วถึง ให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานก่อนทำการสอน ให้มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มาเป็นวิทยากรในการสัมมนา และจัดให้มีการสาธิตให้ครูรู้จักการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ และคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาโจรี แอน ซารี เฟ้าทซ์ (Marjorie Ann Slee Foutz, 1983, P. 644-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของจำนวนปีที่ทำการสอน และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองของครู พบว่า

1. ทั้งครูประถมและมัธยมที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์ตรงกับประสบการณ์จำนวนปีที่ทำการสอน
2. ครูที่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และมีแรงจูงใจทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเอง
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในการสอนระหว่าง 3-10 ปี และได้รับผลกระทบจากการทำงาน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

เมนเนท (Maneth, 1989, P. 413-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่วิทยาลัยเคนซัส วิเคราะห์ผลการรับรู้ ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่นๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่
2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์สูง จะส่งผลต่อความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูงกว่า บุคคลที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่ำ

แนนซี เจน เบคเกอร์ (Nancy Jane Baker, 1986, P. 2867-A) ได้วิจัยองค์ ประกอบซึ่งผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม และการปฏิบัติงานของครู พบว่าบรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูเกิดความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอนการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

แมรี ซู เมอเรีย (Mary Sue Murray, 1989, P. 2882-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุผลและเจตคติเพื่อต้องการพัฒนาตนเองของคณะทำงานที่มีความต้องการพัฒนาทีมงาน พบว่า

1. ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ จะมีพื้นฐานเกี่ยวกับความสนใจงานวิชาการและยึดมั่นในอาชีพครู
2. ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานมีเจตคติที่ดีต่อกลุ่มทีมงานเพื่อพัฒนาองค์การ
3. กลุ่มครูอายุ 36-40 ปี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สอนมี สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และมีความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า

1. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

3. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

4. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับสูง

5. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

6. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

7. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน

8. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

9. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ กทม.1 จำนวนครู 4,687 คน เขตพื้นที่ กทม.2 จำนวนครู 3,768 คน เขตพื้นที่ กทม. 3 จำนวนครู 3,502 คน รวมจำนวนครู 11,957 คน จาก 431 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2550 (ข้อมูลจาก <http://210.1.20.1/dataonweb> ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2550)

#### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจัดกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการใช้ตารางสำเร็จของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane Taro, 1967, หน้า 866-887) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 699 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่คณะวิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยของสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- |                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| 1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารจำนวน   | 5 ข้อ  |
| 2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองจำนวน | 9 ข้อ  |
| 3. ด้านการประเมินผลและติดตามผลจำนวน   | 4 ข้อ  |
| 4. ด้านการพัฒนาความรู้จำนวน           | 8 ข้อ  |
| 5. ด้านการพัฒนาทักษะจำนวน             | 11 ข้อ |
| 6. ด้านการพัฒนาทัศนคติจำนวน           | 12 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 9 กิจกรรม จากกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการศึกษาอบรม
9. การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

## การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

### 1. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1.1 ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร วิทยุ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง

แบบสอบถาม

- 1.3 ประมวลข้อมูลจากข้อ 1-3 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาโดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

### 2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คณะวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา รูปแบบของแบบสอบถาม และด้านภาษาที่ใช้ในเครื่องมือแต่ละข้อ และความสมบูรณ์ของคำชี้แจง เมื่อคณะวิจัยได้รับเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูสายงานการสอนในโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดเลือกคำถามที่มีค่า  $r$  ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไปเป็นใช้ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกทั้งสิ้น 49 ข้อ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

- 3.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.64
- 3.1.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.88
- 3.1.3 การประเมินผลและติดตามผล มีค่าอำนาจจำแนกเท่า เท่ากับ 0.85
- 3.1.4 การพัฒนาความรู้ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.91
- 3.1.5 การพัฒนาทักษะ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.95
- 3.1.6 การพัฒนาทัศนคติ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.97

3.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

- 3.2.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.76
- 3.2.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.92
- 3.2.3 การประเมินผลและติดตามผล มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.81
- 3.2.4 การพัฒนาความรู้ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.89
- 3.2.5 การพัฒนาทักษะ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.92
- 3.2.6 การพัฒนาทัศนคติ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.94

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยหาค่า  $\alpha$  - Coefficient ตามวิธีของ Cronbach บุญชม ศรีสะอาด. (2538, หน้า 174) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคณะวิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. คณะวิจัยขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตทำหนังสือแนะนำคณะวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อ

ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน

2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหนังสือขอความร่วมมือของคณะวิจัย ถึงผู้บริหารโรงเรียน ทางไปรษณีย์ โดยบรรจุแบบสอบถามและซองจดหมาย จ่าหน้าซองถึงคณะวิจัย

3. คณะวิจัยได้ติดตามโดยได้โทรศัพท์ติดต่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล คณะวิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ถ้าปรากฏว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องและสมบูรณ์ ก็สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

1.2 จำแนกแบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร คือ เพศชายและเพศหญิง ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น อายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50-59 ปี

1.3 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1.3.1 ระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.3.2 การกำหนดค่าคะแนนกิจกรรมที่ต้องการพัฒนา มีดังนี้

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 1 มีค่าคะแนน 1 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 2 มีค่าคะแนน 2 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 3 มีค่าคะแนน 3 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 4 มีค่าคะแนน 4 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 5 มีค่าคะแนน 5 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 6 มีค่าคะแนน 6 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 7 มีค่าคะแนน 7 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 8 มีค่าคะแนน 8 คะแนน

กิจกรรมที่ต้องการอันดับที่ 9 มีค่าคะแนน 9 คะแนน

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOWS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคณะเองโดยเสนอเป็นตารางค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบคำอธิบาย

2.2 การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาคณะเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในแต่ละข้อแต่ละด้าน แล้วนำมาแปลความหมาย ซึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการ โดยใช้เกณฑ์ที่มีค่าความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็นกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ

4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน หรือความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน หรือความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน หรือความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน หรือความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน หรือความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาคณะเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample

2.4 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาคณะเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และระดับ .01 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe'

2.5 การวิเคราะห์ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้สถิติ The Friedman test

2.6 เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติไคสแควร์ The Mann-Whitney U-test

2.7 เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (The  $X^2$  test for k independent samples)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS FOR WINDOWS โดยใช้

#### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 1.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ของเพียร์สัน

1.2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค

#### 1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1.3.1 การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน (สมมุติฐานข้อที่ 2, 4) คณะวิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample

1.3.2 การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุ (สมมติฐานข้อ 3,6) คณะวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

1.3.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” คณะวิจัยใช้สถิติ The Friedman test

1.3.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ที่กล่าวว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน” คณะวิจัยใช้สถิติ The Mann-Whitney U-test ในการวิเคราะห์โดยการหาค่า U ที่ได้ไปทดสอบโดยใช้ Z-Test เพราะกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่

1.3.5 สมมติฐานการวิจัยข้อ 9 ที่กล่าวว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และมีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” คณะวิจัยใช้สถิติไคสแควร์ (The  $\chi^2$  test for k independent samples)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูสายผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 6 ด้าน และกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่คณะวิจัยได้สังเคราะห์มาจากกิจกรรมการพัฒนาตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 132) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540, หน้า 144) โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุ

3.4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุ

3.6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.7 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุ

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล คณะวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาซึ่งมีการแจกแจงแบบ (t-test)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาซึ่งมีการแจกแจงแบบ (F-test)
$X^2$	แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ Chi Square
Z	แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบปกติ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
MR	แทน ค่าเฉลี่ยลำดับที่ใช้พิจารณาการเรียงลำดับที่ของกิจกรรม
df	แทน ระดับขั้นความเสรี (Degrees of Freedom)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล คณะวิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง”

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน”

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่วุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน”

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับมาก”



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล คณะวิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ครูสายผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลนำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุ

สถานภาพ	ครูสายผู้สอน	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	204	31.29
หญิง	448	68.71
รวม	652	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	110	16.87
10 ปี ขึ้นไป	542	83.13
รวม	652	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	125	19.17
ปริญญาตรี	478	73.31
สูงกว่าปริญญาตรี	49	7.52
รวม	652	100
อายุ		
20-29 ปี	23	3.53
30-39 ปี	188	28.83
40-49 ปี	359	55.06
50-59 ปี	82	12.58
รวม	652	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ มีจำนวน 652 คน

การพิจารณาภาพรวมตัวแปรเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 และเป็นเพศหญิง จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 68.71

การพิจารณาภาพรวมตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 542 คนคิดเป็นร้อยละ 83.13

การพิจารณาภาพรวมตัวแปรวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 73.31 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 น้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52

การพิจารณาภาพรวมตัวแปรอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83 และอายุ 50-59 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58 ส่วนอายุ 20-29 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

คณะวิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้าน ในตารางที่ 2-8 ดังนี้

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้านของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อความ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	3.58	0.63	มาก
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	3.21	0.60	ปานกลาง
3. ด้านการประเมินผลและการติดตามผล	3.30	0.59	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้	3.31	0.63	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	3.20	0.67	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	3.91	0.64	มาก
รวม	3.44	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและการติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้และด้านการพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาทัศนคติ	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ผู้บริหารจัดให้มีแผนงาน โครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน	3.67	0.78	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูสายผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.07	0.96	ปานกลาง
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้นำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.76	มาก
5	ผู้บริหารให้น้ำหนักของการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดีความชอบ	3.40	0.94	ปานกลาง
	รวม	3.58	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มี 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารจัดให้มีแผน โครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน ส่วนข้ออื่นๆ มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนใน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการดำเนินการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน	3.35	0.77	ปานกลาง
2	การคัดเลือกครูสายผู้สอนให้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของครูสายผู้สอนและหน่วยงาน	3.41	0.80	ปานกลาง
3	หลักสูตรของการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน	3.47	0.71	ปานกลาง
4	เมื่อมีปัญหาครูสายผู้สอนสามารถปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญได้โดยตรง	2.82	0.90	ปานกลาง
5	มีแหล่งค้นคว้าสำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล	2.82	0.88	ปานกลาง
6	โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการอบรมความรู้ให้กับครูผู้สอนเป็นระยะ ๆ	3.14	0.79	ปานกลาง
7	มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่สื่อต่าง ๆ ที่จัดสรรมาให้กับครูผู้สอน	3.13	0.81	ปานกลาง
8	สามารถจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู	3.32	0.77	ปานกลาง
9	มีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของครูอยู่เป็นระยะ ๆ	3.42	0.80	ปานกลาง
	รวม	3.21	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักสูตรของการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน มีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของครูอยู่เป็นระยะ ๆ และการคัดเลือกครูสายผู้สอนให้เข้ารับการพัฒนา เป็นไปตามความต้องการของครูสายผู้สอนและหน่วยงาน

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการประเมินผลและติดตามผล ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การประเมินผลและติดตามผล	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	การประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ครูสายผู้สอนก่อนและหลังเข้ารับการอบรม	3.24	0.71	ปานกลาง
2	การติดตามผลความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน	3.32	0.71	ปานกลาง
3	การวิเคราะห์และหาข้อสรุปเพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป	3.33	0.76	ปานกลาง
4	การใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและต่อเนื่อง	3.31	0.74	ปานกลาง
	รวม	3.30	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการประเมินผลและการติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การวิเคราะห์และความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางานและการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและต่อเนื่อง

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาความรู้ ของครูสายผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาความรู้	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	3.44	0.73	ปานกลาง
2	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา	3.41	0.75	ปานกลาง
3	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้	3.46	0.72	ปานกลาง
4	การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น	3.21	0.85	ปานกลาง
5	การทำวิจัยในชั้นเรียน	3.10	0.88	ปานกลาง
6	วิธีการวัดผลและประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง	3.35	0.86	ปานกลาง
7	ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ	3.22	0.77	ปานกลาง
8	ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและภายนอก	3.25	0.80	ปานกลาง
	รวม	3.31	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาความรู้	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปรความ
1	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.61	0.73	มาก
2	การพัฒนาทักษะครูด้านการวิเคราะห์หลักสูตร	3.38	0.76	ปานกลาง
3	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	3.19	0.84	ปานกลาง
4	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ	3.30	0.86	ปานกลาง
5	การพัฒนาทักษะครูด้านการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป	3.02	0.85	ปานกลาง
6	การพัฒนาทักษะครูด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน	3.27	0.92	ปานกลาง
7	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ	3.50	0.76	มาก
8	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน	3.13	0.88	ปานกลาง
9	การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	2.93	1.00	ปานกลาง
10	การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ	2.89	0.95	ปานกลาง
11	การจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.93	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.20	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะที่อยู่ในระดับมากมี 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ ส่วนข้ออื่น ๆ มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทัศนคติของครูสายผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาทัศนคติ	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ครูอยู่ในมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของสังคม	3.78	0.80	มาก
2	ครูมีจรรยาบรรณของอาชีพ	3.90	0.80	มาก
3	ครูรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	3.91	0.77	มาก
4	ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	4.08	0.75	มาก
5	ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	4.04	0.76	มาก
6	ครูมีภาวะผู้นำ	3.90	0.74	มาก
7	ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.96	0.76	มาก
8	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.80	0.77	มาก
9	ครูมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.82	0.76	มาก
10	ครูมีความสามารถในการตัดสินใจ	3.79	0.79	มาก
11	ครูรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.97	0.73	มาก
12	ครูมีค่านิยมที่ดี เช่น ความขยันหมั่นเพียรการพึ่งตนเอง การประหยัดอดออม	3.98	0.77	มาก
	รวม	3.91	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ครูมีค่านิยมที่ดี เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง การประหยัดอดออม

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง โดยคณะวิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 9

**ตารางที่ 4.9** แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวม และรายข้อ ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง

สภาพปัจจุบัน	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	3.56	0.59	3.59	0.65	-0.60
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	3.12	0.57	3.50	0.61	-2.47*
3. ด้านการประเมินผลการติดตามผล	3.24	0.55	3.32	0.60	1.60**
4. ด้านการพัฒนาความรู้	3.23	0.62	3.34	0.63	-2.14*
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	3.06	0.71	3.26	0.65	-3.55
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	3.82	0.64	3.95	0.64	-2.37*
รวม	3.35	0.48	3.50	0.50	-3.04**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t_{650} \geq \pm 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t_{650} \geq \pm 2.58$ )

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมมากกว่าครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสายผู้สอนเพศหญิงมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้และด้านการพัฒนาทัศนคติมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนเพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการประเมินผลและติดตามผล ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.2 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 10

**ตารางที่ 4.10** แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง

สภาพปัจจุบัน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t
	น้อยกว่า 10 ปี		10ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	S.D	
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	3.50	0.63	3.60	0.63	-1.41
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	3.09	0.62	3.23	0.59	-2.34*
3. ด้านการประเมินผลและการติดตามผล	3.11	0.63	3.34	0.57	-3.69**
4. ด้านการพัฒนาความรู้	3.20	0.77	3.33	0.60	-1.93
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	3.12	0.85	3.21	0.63	-1.24
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	3.90	0.74	3.91	0.62	-0.27
รวม	3.36	0.55	3.46	0.49	-1.91

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t_{650} \geq \pm 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t_{650} \geq \pm 2.58$ )

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการประเมินผลและติดตามผล ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4** การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 11

**ตารางที่ 4.11** แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.48	2	4.24	10.90**
	ภายในกลุ่ม	252.40	649	0.39	
	รวม	260.88	651		
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.82	2	3.91	11.25**
	ภายในกลุ่ม	225.68	649	0.35	
	รวม	233.50	651		
3. ด้านการประเมินผลและติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	5.22	2	2.61	7.65**
	ภายในกลุ่ม	221.54	649	0.34	
	รวม	226.77	651		
4. ด้านการพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.06	2	3.53	9.11**
	ภายในกลุ่ม	251.19	649	0.39	
	รวม	258.24	652		
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	4.11	6	2.05	4.58*
	ภายในกลุ่ม	291.23	649	0.45	
	รวม	293.33	652		
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	1.60
	ภายในกลุ่ม	264.60	649	0.41	
	รวม	265.91	652		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.47	2	2.24	9.22**
	ภายในกลุ่ม	157.37	649	0.24	
	รวม	161.84	652		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha .05, F_{2,649} \geq 3.01$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha .01, F_{2,649} \geq 4.64$ )

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาทักษะมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาทัศนคติมีสภาพปัจจุบันการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ปรากฏในตารางที่ 12

**ตารางที่ 4.12** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.83$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.74$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.51$ )
ด้านการสนับสนุน ของผู้บริหาร	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.83$ )	-	0.09	0.32*
	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.74$ )	-	-	0.23*
	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.51$ )	-	-	-
สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.41$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.34$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.14$ )
ด้านการจัด ดำเนินการพัฒนา ตนเอง	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.41$ )	-	0.07	0.27
	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.34$ )	-	-	0.20
	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.14$ )	-	-	-

สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.47$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.39$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.24$ )
ด้านการ ประเมินผลและ ติดตามผล	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.47$ ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.39$ ) ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.24$ )	-	0.08	0.23*
		-	-	0.15
		-	-	-
สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.53$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.46$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.24$ )
ด้านการพัฒนา ความรู้	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.53$ ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.46$ ) ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.24$ )	-	0.07	0.29*
		-	-	0.22*
		-	-	-
สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.42$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.28$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.15$ )
ด้านการพัฒนา ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.42$ ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.28$ ) ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.15$ )	-	0.14	0.27*
		-	-	0.13
		-	-	-
สภาพปัจจุบัน	วุฒิการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.60$ )	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.56$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.39$ )
โดยรวมทุกด้าน	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.60$ ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.56$ ) ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.39$ )	-	0.04	0.21*
		-	-	0.17*
		-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4.2 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน คณะวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 13 ดังนี้

**ตารางที่ 4.13** แสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน

สภาพปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการสนับสนุนของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.72	3	0.91	2.28
	ภายในกลุ่ม	258.16	648	0.40	
	รวม	260.88	651		
2. ด้านการจัดดำเนินการ พัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.21	3	2.07	5.90**
	ภายในกลุ่ม	227.29	648	0.35	
	รวม	233.50	651		
3. ด้านการประเมินผล และติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	6.47	3	2.16	6.34**
	ภายในกลุ่ม	220.30	648	0.34	
	รวม	226.77	651		
4. ด้านการพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.30	3	1.34	3.43*
	ภายในกลุ่ม	254.21	648	.39	
	รวม	258.24	651		
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3.37	3	1.12	3.43*
	ภายในกลุ่ม	291.97	648	0.45	
	รวม	293.33	651		
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.15	0.38
	ภายในกลุ่ม	265.44	648	0.41	
	รวม	265.91	651		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3	0.81	3.29*
	ภายในกลุ่ม	159.42	648	0.25	
	รวม	161.84	651		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha.05$ ,  $F_{2,649} \geq 3.01$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha.01$ ,  $F_{2,649} \geq 4.64$ )

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาความรู้ มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาทักษะและด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ปรากฏในตารางที่ 14

**ตารางที่ 4.14** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

สภาพปัจจุบัน	อายุ	50-59 ปี	40-49 ปี	30-39 ปี	20-29 ปี
ด้านการจัด ดำเนินการพัฒนา ตนเอง	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.41$ )	( $\bar{X} = 3.41$ )	( $\bar{X} = 3.23$ )	( $\bar{X} = 3.12$ )	( $\bar{X} = 2.97$ )
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 3.23$ )	-	0.18	0.28*	0.44**
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 3.12$ )	-	-	0.11	0.26
	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 2.97$ )	-	-	-	0.15
สภาพปัจจุบัน	อายุ	50-59 ปี	40-49 ปี	30-39 ปี	20-29 ปี
ด้านการ ประเมินผลและ ติดตามผล	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.37$ )	( $\bar{X} = 3.37$ )	( $\bar{X} = 3.35$ )	( $\bar{X} = 3.21$ )	( $\bar{X} = 2.90$ )
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 3.35$ )	-	0.02	0.16	0.47**
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 3.21$ )	-	-	0.14	0.45**
	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 2.90$ )	-	-	-	0.13
สภาพปัจจุบัน	อายุ	50-59 ปี	40-49 ปี	30-39 ปี	20-29 ปี
ด้านการพัฒนา ความรู้	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.35$ )	( $\bar{X} = 3.35$ )	( $\bar{X} = 3.33$ )	( $\bar{X} = 3.21$ )	( $\bar{X} = 3.18$ )
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 3.33$ )	-	0.02	0.14*	0.17
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 3.21$ )	-	-	0.12	0.15
	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 3.18$ )	-	-	-	0.03
สภาพปัจจุบัน	อายุ	50-59 ปี	40-49 ปี	30-39 ปี	20-29 ปี
โดยรวมทุกด้าน	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.56$ )	( $\bar{X} = 3.56$ )	( $\bar{X} = 3.45$ )	( $\bar{X} = 3.37$ )	( $\bar{X} = 3.33$ )
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 3.45$ )	-	0.11	0.19*	0.23
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 3.37$ )	-	-	0.08	0.12
	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 3.33$ )	-	-	-	0.04

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมสูงกว่าครูที่มี อายุ 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครู ที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี และครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบันในการ พัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี และครูที่มีอายุ 20-29 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มี อายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี มีสภาพปัจจุบันในการ พัฒนาตนเอง ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ด้านการประเมินผลและติดตามผล พบว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี และครูที่มีอายุ 40-49 ปี มี สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสูงกว่า ครูที่มีอายุ 20-29 ปี อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี และครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี มี สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 50-59 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มี อายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี และครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 20-29 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

คณะวิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 15-21 ดังนี้

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้านของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อความ	ความต้องการ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	4.19	0.57	มาก
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	4.11	0.56	มาก
3. ด้านการประเมินผลและการติดตามผล	4.01	0.61	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้	4.11	0.62	มาก
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	4.10	0.67	มาก
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	4.32	0.59	มาก
รวม	4.16	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัด

ดำเนินการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการประเมินผลและติดตามผล

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การสนับสนุนของผู้บริหาร	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ผู้บริหารจัดให้มีแผนงาน โครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน	4.17	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูสายผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้นำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.69	มาก
5	ผู้บริหารให้น้ำหนักของการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดีความชอบ	4.15	0.74	มาก
	รวม	4.19	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูสายผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน	4.11	0.70	มาก
2	การคัดเลือกครูสายผู้สอนให้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของครูสายผู้สอนและหน่วยงาน	4.12	0.64	มาก
3	หลักสูตรของการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน	4.06	0.68	มาก
4	เมื่อมีปัญหาครูสายผู้สอนสามารถปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญได้โดยตรง	4.15	0.72	มาก
5	มีแหล่งค้นคว้าสำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล	4.15	0.75	มาก
6	โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการอบรมความรู้ให้กับครูผู้สอนเป็นระยะ ๆ	4.13	0.70	มาก
7	มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่สื่อต่าง ๆ ที่จัดสรรมาให้กับครูผู้สอน	4.13	0.67	มาก
8	สามารถจัดการะงานสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู	4.14	0.71	มาก
9	มีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของครูอยู่เป็นระยะ ๆ	4.05	0.71	มาก
	รวม	4.11	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เมื่อมีปัญหาครูสายผู้สอนสามารถปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญได้โดยตรง มีแหล่งค้นคว้าสำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูลและสามารถจัดการงานสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการประเมินผลและติดตามผลของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การประเมินผลและติดตามผล	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	การประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติครูสายผู้สอน ก่อนและหลังเข้ารับการอบรม	3.94	0.69	มาก
2	การติดตามผลความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่ได้รับไปพัฒนางาน	4.04	0.69	มาก
3	การวิเคราะห์และหาข้อสรุปเพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป	4.01	0.69	มาก
4	การใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและต่อเนื่อง	4.07	0.71	มาก
	รวม	4.01	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการประเมินผลและการติดตามผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผลที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและต่อเนื่อง การติดตามผลความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน และการวิเคราะห์หาข้อสรุปเพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาทักษะ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	4.03	0.75	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา	4.15	0.70	มาก
3	ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้	4.17	0.72	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น	4.16	0.73	มาก
5	การทำวิจัยในชั้นเรียน	4.11	0.78	มาก
6	วิธีการวัดผลและประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง	4.11	0.76	มาก
7	ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ	4.06	0.76	มาก
8	ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและภายนอก	4.04	0.80	มาก
	รวม	4.11	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาความรู้ที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

คือ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาทักษะ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.15	0.74	มาก
2	การพัฒนาทักษะครูด้านการวิเคราะห์หลักสูตร	4.05	0.79	มาก
3	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.08	0.79	มาก
4	การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ	4.08	0.77	มาก
5	การพัฒนาทักษะครูด้านการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป	4.08	0.78	มาก
6	การพัฒนาทักษะครูด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน	4.17	0.76	มาก
7	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ	4.15	0.75	มาก
8	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน	4.04	0.79	มาก
9	การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	4.19	0.84	มาก
10	การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ	4.04	0.87	มาก
11	การจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.11	0.89	มาก
	รวม	4.10	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ การพัฒนาทักษะครูด้านการผลิตสื่อการเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทัศนคติของครูสายผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	การพัฒนาทัศนคติ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	แปลความ
1	ครูอยู่ในมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของสังคม	4.33	0.69	มาก
2	ครูมีจรรยาบรรณของอาชีพ	4.35	0.67	มาก
3	ครูรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	4.32	0.71	มาก
4	ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	4.37	0.70	มาก
5	ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	4.31	0.70	มาก
6	ครูมีภาวะผู้นำ	4.25	0.72	มาก
7	ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.34	0.67	มาก
8	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.28	0.69	มาก
9	ครูมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.29	0.70	มาก
10	ครูมีความสามารถในการตัดสินใจ	4.29	0.68	มาก
11	ครูรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.34	0.68	มาก
12	ครูมีค่านิยมที่ดี เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง การประหยัดอดออม	4.34	0.69	มาก
	รวม	43.2	59	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ครูมีจรรยาบรรณของอาชีพ และครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

**ตอนที่ 6** การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิงโดยคณะวิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้าน ในตารางที่ 22

**ตารางที่ 4.22** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง

ความต้องการ	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	4.14	0.59	4.21	0.56	-1.46
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	4.12	0.55	4.12	0.56	0.14
3. ด้านการประเมินผลและการติดตามผล	3.95	0.62	3.95	0.62	-1.61
4. ด้านการพัฒนาความรู้	4.09	0.60	4.11	0.63	-0.33
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	4.10	0.67	4.11	0.67	-0.17
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	4.28	0.60	4.34	0.59	-1.18
รวม	4.14	0.51	4.17	0.51	-0.74

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t_{650} \geq \pm 1.96$ )

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.2 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test ชนิด Independent Sample ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวม และรายด้าน ในตารางที่ 23 ดังนี้

**ตารางที่ 4.23** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ความต้องการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	4.16	0.68	4.19	0.54	-0.59
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	4.14	0.64	4.11	0.55	0.42
3. ด้านการประเมินผลและการติดตามผล	4.00	0.70	4.02	0.60	-0.42
4. ด้านการพัฒนาความรู้	4.11	0.68	4.10	0.60	0.11
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	4.10	0.72	4.10	0.66	-0.07
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	4.32	0.72	4.32	0.56	-0.02
รวม	4.16	0.59	4.16	0.50	-0.02

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t_{650} \geq \pm 1.96$ )

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 7** การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้านในตารางที่ 24 ดังนี้

**ตารางที่ 4.24** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ความต้องการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.77
	ภายในกลุ่ม	207.43	649	0.32	
	รวม	207.92	651		
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	1.81
	ภายในกลุ่ม	204.20	649	0.32	
	รวม	205.34	651		
3. ด้านการประเมินผลและติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	1.33
	ภายในกลุ่ม	243.10	649	0.38	
	รวม	244.10	651		
4. ด้านการพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	0.83
	ภายในกลุ่ม	247.03	649	0.38	
	รวม	247.66	651		
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.62	1.41
	ภายในกลุ่ม	287.03	649	0.44	
	รวม	287.27	651		
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	226.90	649	0.35	
	รวม	227.43	651		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.14
	ภายในกลุ่ม	170.69	649	0.26	
	รวม	171.28	651		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha.05$ ,  $F_{2,649} \geq 3.01$ )

จากตารางที่ 4.24 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7.2 คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่ต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตารางที่ 25

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิบัติการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน

สภาพปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.58	3	0.86	2.17
	ภายในกลุ่ม	205.34	648	0.32	
	รวม	207.92	651		
2. ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	3.75**
	ภายในกลุ่ม	201.83	648	0.31	
	รวม	205.34	651		
3. ด้านการประเมินผลและติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	2.12	3	0.71	1.90
	ภายในกลุ่ม	241.97	648	0.37	
	รวม	244.10	651		
4. ด้านการพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.36	3	1.12	2.97
	ภายในกลุ่ม	244.30	648	0.38	
	รวม	247.66	651		
5. ด้านการพัฒนาทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	6.61	3	2.20	5.07**
	ภายในกลุ่ม	281.66	648	0.44	
	รวม	288.27	651		
6. ด้านการพัฒนาทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.26	3	1.09	3.14*
	ภายในกลุ่ม	244.17	648	0.35	
	รวม	227.43	651		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.48	3	1.16	4.48**
	ภายในกลุ่ม	167.80	648	2.6	
	รวม	171.28	651		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha.05, F_{2,649} \geq 3.01$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha.01, F_{2,649} \geq 4.64$ )

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่า ครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านการสนับสนุนของผู้สนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการประเมินผล และติดตามผล และด้านการพัฒนาความรู้ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน

คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ปรากฏในตารางที่ 26

**ตารางที่ 4.26** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ความต้องการ	อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
ด้านการจัด ดำเนินการพัฒนา ตนเอง	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 4.24$ )	( $\bar{X} = 4.24$ )	( $\bar{X} = 4.21$ )	( $\bar{X} = 4.09$ )	( $\bar{X} = 3.99$ )
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 4.21$ )	-	0.30	0.15	0.25
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 4.09$ )	-	-	0.12	0.22*
	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.99$ )	-	-	-	0.01
ด้านการพัฒนา ทักษะ	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 4.19$ )	( $\bar{X} = 4.19$ )	( $\bar{X} = 4.23$ )	( $\bar{X} = 4.07$ )	( $\bar{X} = 3.91$ )
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 4.23$ )	-	-0.04	0.12	0.28
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )	-	-	0.16	0.32*
	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 3.91$ )	-	-	-	0.16

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความต้องการ	อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
ด้านการพัฒนา ทัศนคติ	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 4.44$ )	( $\bar{X} = 4.44$ )	( $\bar{X} = 4.36$ )	( $\bar{X} = 4.33$ )	( $\bar{X} = 4.14$ )
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 4.36$ )	-	0.08	0.11	0.30
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 4.33$ )	-	-	0.03	0.22*
	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 4.14$ )	-	-	-	0.19
ความต้องการ	อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
โดยรวมทุกด้าน	อายุ 20-29 ปี ( $\bar{X} = 4.29$ )	( $\bar{X} = 4.29$ )	( $\bar{X} = 4.24$ )	( $\bar{X} = 4.14$ )	( $\bar{X} = 4.01$ )
	อายุ 30-39 ปี ( $\bar{X} = 4.24$ )	-	0.05	0.15	0.28
	อายุ 40-49 ปี ( $\bar{X} = 4.14$ )	-	-	0.10	0.23*
	อายุ 50-59 ปี ( $\bar{X} = 4.01$ )	-	-	-	0.13

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมทุกด้าน ครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่าครูที่มีอายุ 50-59 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี ครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง พบว่าครูที่มีอายุ 30-39 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูที่มีอายุ 50-59 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี ครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 50-

59 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาทักษะ พบว่า ครูที่มีอายุ 30-39 ปีมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูที่มีอายุ 50-59 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี ครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า ครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่าครูที่มีอายุ 50-59 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี ครูที่มีอายุ 20-29 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี ครูที่มีอายุ 30-39 ปี กับครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มีอายุ 40-49 ปี กับครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทัศนคติไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 8** การวิเคราะห์อันดับที่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

คณะวิจัยได้วิเคราะห์อันดับที่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ The Friedman test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในตารางที่ 29

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) และค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต โดยใช้สถิติ The Friedman test และการแจกแจงแบบ Chi Square ( $X^2$ ) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอันดับที่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กิจกรรม	ความต้องการ (N = 652)		$X^2$	Sig
	MR	ลำดับที่		
1. การสำรวจและประเมินตนเอง	4.55	5	645.54	.00**
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	4.54	4		
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	6.18	8		
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน	5.79	7		
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.68	6		
6. การศึกษาต่อ	6.65	9		
7. การศึกษาดูงาน	4.30	2		
8. การเข้ารับการฝึกอบรม	3.82	1		
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	4.49	3		

df 8  $\alpha.05 \geq 15.51$

df 8  $\alpha.01 \geq 20.09$

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร อันดับที่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการศึกษาต่อ

**ตอนที่ 9** คณะวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

9.1 คณะวิจัยได้เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติ The Mann-Whitney U test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในตารางที่ 28

**ตารางที่ 4.28** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กิจกรรม	MR		Z	Sig
	ชาย	หญิง		
1. การสำรวจและประเมินตนเอง	336.25	322.06	-0.90	0.37
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	323.36	327.93	+0.29	0.77
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	296.23	340.28	+2.81	0.01**
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน	317.15	330.76	+0.86	0.39
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ	318.06	330.34	+0.78	0.44
6. การศึกษาต่อ	316.67	330.97	+0.96	0.34
7. การศึกษาดูงาน	333.12	323.48	-0.61	0.54
8. การเข้ารับการฝึกอบรม	358.69	311.84	-2.98	0.00**
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	348.98	316.26	-2.08	0.04

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $Z_{650} \geq 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $Z_{650} \geq 2.58$ )

จากตารางที่ 4.28 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การเข้ารับการศึกษาอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มากกว่า ครูสายผู้สอนเพศหญิง ส่วนกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนเพศหญิงมีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย แต่ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

9.2 คณะวิจัยได้เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ The Mann-Whitney U test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในตารางที่ 29

**ตารางที่ 4.29** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

กิจกรรม	MR		Z	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป		
1. การสำรวจและประเมินตนเอง	342.97	323.19	-1.01	0.32
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	361.60	319.38	-2.16	0.03*
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	326.80	326.44	-0.02	0.99
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน	330.46	325.70	-0.24	0.81
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ	306.59	330.54	+1.23	0.22
6. การศึกษาต่อ	298.47	332.19	+1.82	0.07
7. การศึกษาดูงาน	317.36	328.35	+0.56	0.57
8. การเข้ารับการศึกษาอบรม	329.70	325.85	-0.20	-0.63
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	336.68	342.43	-0.63	0.53

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $Z_{650} \geq 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $Z_{650} \geq 2.58$ )

จากตารางที่ 4.29 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการ กิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมิน ตนเอง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการศึกษาอบรม และการเข้าร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 10** การเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน

10.1 คณะวิจัยได้เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้สถิติไคสแควร์ (The  $\chi^2$  test for k independent samples) ในการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตารางที่ 30

**ตารางที่ 4.30** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่าง

การสำรวจและประเมินตนเอง	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									$\chi^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	10	11	11	7	14	16	12	10	10.85
ปริญญาตรี	106	47	41	38	34	70	43	66	35	
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7	3	4	3	3	5	6	6	
การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									$\chi^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	23	11	15	15	17	14	12	4	11.96
ปริญญาตรี	65	72	46	52	53	53	65	44	28	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	11	7	7	4	4	3	1	4	

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

การเข้าร่วมเป็น สมาชิกองค์การ วิชาชีพ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4	12	8	10	16	17	27	25	19.29
ปริญญาตรี	23	24	38	24	41	52	102	117	57	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	4	3	5	6	9	5	9	5	
การแสวงหาข้อมูล และข่าวสารจาก สื่อมวลชน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	13	13	19	11	15	18	19	12	20.54
ปริญญาตรี	15	22	39	44	62	81	78	91	46	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	6	5	7	6	4	8	9	2	
การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	6	14	12	27	12	19	10	7	24.21
ปริญญาตรี	90	38	29	69	74	42	51	58	27	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4	8	7	8	3	3	4	6	
การศึกษาต่อ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	5	9	11	11	8	11	9	51	17.11
ปริญญาตรี	39	19	22	36	33	29	26	25	249	
สูงกว่าปริญญาตรี	9	1	3	5	2	4	4	4	17	

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

การศึกษาดูงาน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	18	16	18	8	17	16	10	6	29.15**
ร้อยละ	12.80	14.40	12.80	14.40	6.40	13.60	12.80	8.00	4.80	
ปริญญาตรี	44	80	94	71	55	54	41	31	8	
ร้อยละ	9.21	16.74	19.67	14.85	11.51	11.30	8.58	6.49	1.67	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	5	5	4	7	9	11	4	2	
ร้อยละ	4.08	10.20	10.20	8.16	14.29	18.37	22.45	8.16	4.08	
การเข้ารับการฝึก อบรม	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	27	18	16	12	16	12	10	0	24.18
ปริญญาตรี	64	112	84	70	49	40	29	24	6	
สูงกว่าปริญญาตรี	7	6	5	5	9	3	6	6	2	
การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา ทางวิชาการ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	19	20	15	23	10	2	18	9	
ร้อยละ	7.20	15.20	16.00	12.00	18.40	8.00	1.60	14.40	7.20	
ปริญญาตรี	39	64	85	74	80	56	33	22	25	
ร้อยละ	8.16	13.39	17.78	15.48	16.74	11.72	6.90	4.60	5.23	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	5	9	5	5	8	4	6	5	
ร้อยละ	4.08	10.20	14.37	10.20	10.20	16.33	8.16	12.24	10.20	

df 16  $\alpha.05 \geq 26.03$ df 16  $\alpha.01 \geq 32.00$

จากตารางที่ 4.30 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกิจกรรมการศึกษาดูงาน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 12.8 อันดับที่ 2 ร้อยละ 14.4 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 12.8 ส่วนครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 9.21 อันดับที่ 2 ร้อยละ 16.74 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 19.67 สำหรับครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 4.08 อันดับที่ 2 ร้อยละ 10.20 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 10.20 ในขณะที่กิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 7.2 อันดับที่ 2 ร้อยละ 15.2 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 16.00 ส่วนครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 8.16 อันดับที่ 2 ร้อยละ 13.39 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 17.78 สำหรับครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 4.08 อันดับที่ 2 ร้อยละ 10.20 และอันดับที่ 3 ร้อยละ 14.37 แต่กิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

10.2 คณะวิจัยได้เปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน โดยคณะวิจัยใช้สถิติไคสแควร์ (The  $X^2$  test for k independent samples) ในการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตารางที่ 31

**ตารางที่ 4.31** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การสำรวจและประเมินตนเอง	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									$\chi^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	4	3	4	2	3	5	1	1	3	36.39
อายุ 30-39 ปี	31	20	22	18	9	31	22	21	14	
อายุ 40-49 ปี	98	35	28	20	28	43	36	47	24	
อายุ 50-59 ปี	19	6	4	13	4	8	5	15	8	
การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									$\chi^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	4	0	0	3	2	1	5	5	3	24.12
อายุ 30-39 ปี	25	24	22	22	24	17	31	15	8	
อายุ 40-49 ปี	44	67	37	40	37	49	38	27	20	
อายุ 50-59 ปี	12	15	5	9	9	9	8	10	5	
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									$\chi^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	0	3	2	1	2	4	4	3	4	12.54
อายุ 30-39 ปี	11	10	13	8	17	22	32	47	28	
อายุ 40-49 ปี	17	15	31	22	28	42	73	87	44	
อายุ 50-59 ปี	4	4	7	6	10	9	15	16	11	

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การแสวงหาข้อมูล ข่าวสารจาก สื่อมวลชน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	1	1	3	2	1	3	4	7	1	24.12
อายุ 30-39 ปี	6	15	14	15	26	32	25	39	16	
อายุ 40-49 ปี	14	15	32	44	41	51	64	59	39	
อายุ 50-59 ปี	1	10	8	9	11	14	11	14	4	
การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	1	4	1	4	2	3	3	2	3	35.79
อายุ 30-39 ปี	40	13	18	33	26	11	12	20	15	
อายุ 40-49 ปี	61	24	22	43	65	35	47	46	16	
อายุ 50-59 ปี	12	7	10	8	16	8	11	4	6	
การศึกษาต่อ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	7	0	2	1	6	1	0	1	5	29.99
ร้อยละ	30.43	0	8.70	4.35	26.09	4.35	0	4.35	21.74	
อายุ 30-39 ปี	17	11	10	11	11	18	12	13	85	
ร้อยละ	9.04	5.85	5.32	5.85	5.85	9.57	6.38	6.91	45.21	
อายุ 40-49 ปี	29	12	18	27	27	17	22	21	186	
ร้อยละ	8.08	3.34	5.01	7.52	7.52	4.74	6.13	5.85	51.81	
อายุ 50-59 ปี	5	2	4	13	2	5	7	3	41	
ร้อยละ	6.10	2.44	4.88	15.85	2.44	6.10	8.45	3.67	50.00	

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การศึกษาดูงาน	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	2	8	5	2	3	1	2	0	0	21.53
อายุ 30-39 ปี	18	31	28	26	21	20	27	13	4	
อายุ 40-49 ปี	32	54	67	57	36	50	30	24	9	
อายุ 50-59 ปี	10	10	15	8	10	9	9	8	3	
การเข้ารับการศึกษา อบรม	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	2	2	5	4	2	3	3	2	0	14.18
อายุ 30-39 ปี	30	40	29	28	18	17	12	11	3	
อายุ 40-49 ปี	46	83	62	48	40	29	23	23	5	
อายุ 50-59 ปี	7	20	11	11	10	10	9	4	0	
การเข้าร่วม ประชุมสัมมนาทาง วิชาการ	ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (N = 652)									X <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ 20-29 ปี	2	2	4	4	2	2	1	2	4	30.81
อายุ 30-39 ปี	10	24	31	27	38	19	13	10	16	
อายุ 40-49 ปี	26	54	61	58	57	43	19	25	16	
อายุ 50-59 ปี	12	8	18	5	11	10	6	9	3	

df 24  $\alpha.05 \geq 36.42$ df 24  $\alpha.01 \geq 42.98$ 

จากตารางที่ 4.31 แสดงว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุ

20-29 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 30.43 เป็นอันดับที่ 2 ไม่มี และเป็นอันดับที่ 3 ร้อยละ 8.70 ส่วนครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 9.04 เป็นอันดับที่ 2 ร้อยละ 5.85 และเป็นอันดับที่ 3 ร้อยละ 5.32 สำหรับครูที่มีอายุ 40-49 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 8.08 เป็นอันดับที่ 2 ร้อยละ 3.34 และเป็นอันดับที่ 3 ร้อยละ 5.04 ในขณะที่ครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 6.10 เป็นอันดับที่ 2 ร้อยละ 2.44 และเป็นอันดับที่ 3 ร้อยละ 4.88 แต่กิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และการศึกษาดูงานและการเข้ารับการศึกษาอบรม ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประชากร
4. กลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย
9. การอภิปรายผลการวิจัย
10. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองและกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวทางการ ปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดปัญหาการวิจัยได้ 9 ประเด็นดังนี้



ชั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ กทม.1 จำนวนครู 4,687 คน เขตพื้นที่ กทม.2 จำนวนครู 3,768 คน เขตพื้นที่ กทม. 3 จำนวนครู 3,502 คน รวมจำนวนครู 11,957 คน จาก 431 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2550 (ข้อมูลจาก <http://210.1.20.1/dataonweb> ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2550)

### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจัดกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการใช้ตารางสำเร็จของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane Taro, 1967, หน้า 866-887) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 699 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาลักษณะแบบสอบถามเป็นปบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยของ สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 9 กิจกรรม จากกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ผ่านความเห็นชอบ ตรวจสอบ และแก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ ตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ คณะวิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ และได้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.88 และได้คัดเลือกคำถามที่มีค่า  $r$  ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ทั้งสิ้น 49 ข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะวิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 652 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.27 ของแบบสอบถามทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOWS ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 จำแนกตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test และ F-test และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe' s Method)
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 จำแนกตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย คณะวิจัยใช้สถิติ The Friedman test , The Mann-Whitney U-test และไคสแควร์ (The  $\chi^2$  test for k independent samples) ในการวิเคราะห์

## สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 652 คน เป็นเพศชายจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 และเพศหญิง จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 68.71 ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 542 คน คิดเป็นร้อยละ 83.13 ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 73.31 และมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 ครูสายผู้สอนที่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 และมีอายุ 50-59 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า แตกต่างกันโดย ครูสายผู้สอน เพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมมากกว่าครูสาย ผู้สอนเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสาย ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา โดยรวมและรายด้านของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการ พัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการประเมินผลและติดตามผล

6. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

6.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

7.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน

เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ผลการวิเคราะห์ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีอันดับที่ของความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสำรวจและประเมินผลตนเอง การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการศึกษาต่อ

9. ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

9.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การเข้ารับการศึกษาอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มากกว่าครูสายผู้สอนเพศหญิง ส่วนกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาอบรมและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนเพศหญิงมีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย แต่ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

9.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรม การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

10. ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

10.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา บรรณานุกรม ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผล คณะวิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง” จากผลการวิจัย พบว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เป็นไปตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สิบ (พ.ศ.2552-2561) เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา “การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิต และพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน” แต่งบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่ ถูกจัดสรรไว้ค่อนข้างน้อย จึงมีปัญหาในเรื่องการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับที่ ดิเรก พรสีมา (2542, หน้า 14) สรุปว่า งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมดเป็นงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะลอ หุ่นเลิศ (2539, หน้า 133-135) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลเกิดจากการขาดงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะการฝึกอบรมนอกสถานที่ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนเอกสาร ตำรา สื่อตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนั้นยังมีสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการครูให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูในยุคการปฏิรูปการศึกษา เป็นภาระงานที่หนัก ครูสายผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการสอน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทำให้มีเวลาน้อยในการที่จะดำเนินการพัฒนาตนเอง ตรงกับที่ ดิเรก พรสีมา (2542, หน้า 11-12) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้ครูมีสถานภาพมั่นคง ไม่เป็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระเบียบกฎเกณฑ์ การบริหารงานของระบบราชการสกัดกั้นเสรีภาพ ความก้าวหน้าของวิชาการและไม่กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สถานศึกษาขาดบรรยากาศชุมชนวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีข้อจำกัด และส่งผลถึงสภาพปัจจุบันในการพัฒนาเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 7 เน้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง กำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยกำหนดให้ในทุกๆ 2 ปี ครูต้องผ่าน

การอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีผู้สมัครรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และกาพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงมีการจัดทำแผนงาน จัดทำโครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน และมีการสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และให้ครูสายผู้สอนนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดี ความชอบ และขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537, บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้ข้าราชการครู มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพโดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, บทคัดย่อ) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการสำรวจความต้องการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรอนงค์ แสงการ (2541, หน้า 38) ซึ่งพบว่า การคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการพัฒนาโดยคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการ อยู่ระดับปานกลาง จากการศึกษาวิจัยพบว่า การจัดดำเนินการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหลักสูตรของการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฝ่ายพัฒนาบุคลากรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยในแต่ละปีฝ่ายพัฒนาบุคลากรจะมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูสายงานการสอนเพื่อนำไปจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากร ทำให้หลักสูตรของการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าสำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจาก งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดหาเอกสาร ตำรา และสื่อในการดำเนินการพัฒนาตนเองมีน้อย อีกทั้งภาระงานที่หนักสำหรับครูสายผู้สอนในการทำงานทั้งงานสอนและงานพิเศษที่

ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร รวมทั้งระยะทางที่ห่างไกลก็เป็นอุปสรรคหนึ่ง เพราะเอกสารตำราส่วนหนึ่งไม่มีการจัดสรรให้โรงเรียน แต่จัดสรรให้หน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด จัดสรรให้หน่วยงานศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาครู ทำให้ครูไม่สามารถมาค้นคว้าเอกสารดังกล่าวได้ในเวลาราชการ

ด้านการประเมินผลและติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการปฏิบัติด้านการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม หล้ากวนวัน (2539, หน้า 62) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9 พบว่า มีการติดตามผลการนำความรู้ไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้อสังเกตจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ด้านการประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูสายผู้สอนก่อนและหลังเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่มีผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาสั้นทำให้ผู้จัดการฝึกอบรมไม่สามารถประเมินผลด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ทั้งก่อนและหลังเข้ารับการอบรมได้

ด้านการพัฒนาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายข้อพบว่าครูสายผู้สอนมีความคิดเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ผลงานวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้เน้นการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และที่สำคัญ คือ เป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการศึกษาซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรก ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้ในด้านนี้ แต่ที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เพราะข้อจำกัดทางงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน อาจจะเป็นเพราะการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างจะเป็นเรื่องใหม่สำหรับครู และครูส่วนใหญ่มักจะมีทัศนคติต่อการวิจัยว่าเป็นเรื่องยาก หรือต้องมีระเบียบวิธีที่เป็นวิชาการสูง จึงไม่กล้าที่จะทำ และทำให้มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น

ด้านการพัฒนาทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนมาจากการยึดครูเป็นศูนย์กลาง

มาเป็นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดมีน้อยมาก ด้วยข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากรที่เป็นวิทยากรและงบประมาณ ทั้งที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการที่ครูสายผู้สอนจะขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น การฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการจัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น และครูสายผู้สอนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเองในการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งยังมีระยะเวลาที่ห่างกันในแต่ละครั้ง ทำให้สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการพัฒนาทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทัศนคติเป็นการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรมของครูสายผู้สอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ การุณย์ นาควิชานนท์ (2544, หน้า 132) ที่กล่าวว่า บุคลากรในแต่ละองค์การจะต้องมีความรักและความศรัทธาในอาชีพของตนเอง จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

2.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศหญิงและเพศชายมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองโดยรวมสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทัศนคติ และด้านการพัฒนาทักษะครูสายผู้สอนเพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากธรรมชาติของเพศหญิง จะมีความอดทน มีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ และมีธรรมชาติของความเป็นแม่ ซึ่งวัฒนธรรมไทยครูจะเปรียบเหมือนพ่อแม่คนที่ 2 อยู่แล้ว ทัศนคติเช่นนี้อาจเป็นสิ่งกระตุ้นให้ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อทำหน้าที่ต่อลูกศิษย์ให้ดีที่สุด เพศหญิงจึงมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชาย ส่วนด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และด้านการประเมินผลและติดตามผลไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าจะเป็นครูเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็เป็นข้าราชการครูที่มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่นกัน ผู้บริหารจะสนับสนุนหรือช่วยเหลือใดๆ ก็ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จึงไม่ทำให้สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเองและด้านการ

ประเมินผลและติดตามผล ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ย่อมมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนาตนเองมากกว่า เป็นผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อันจะส่งผลไปถึงการประเมินผลและติดตามผลมากตามไปด้วย ส่วนด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับที่ อู๋หยี หิรัญโต (2531, หน้า 218) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หากทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงานเหมือนกันย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์น้อยหรือประสบการณ์มาก จะเป็นได้ว่าประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร โรงเรียนมากหรือน้อยไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมลี พรหมจันทร์ (2544, หน้า 244) ที่ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” จากการศึกษาวิจัย พบว่า

3.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่กว้างขึ้น ครูที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีความรู้และผ่านการศึกษาที่เข้มข้น และมากกว่าครูที่ได้รับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นถูกข้อกำหนดแห่งบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ที่กล่าวว่า กระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยครูอาจารย์จะต้องได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความ

กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในขณะที่ด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะ การพัฒนาทัศนคติ เป็นการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นคุณงามความดีในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกให้ปรากฏทั้ง ทางกาย วาจา ผู้ที่เป็นครูแม้จะมีวุฒิทางการศึกษา แต่ต่างกัน แต่สถานภาพทางอาชีพและจรรยาบรรณ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม จะเป็นที่น่าเคารพ เชื่อถือของผู้พบเห็น ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรม คือ อภรณ์ประดับใจ จริยธรรมเป็น อภรณ์ประดับกาย” ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีทัศนคติต่อการพัฒนาทัศนคติสูงกว่าด้านอื่นๆ และไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนการณ์ เพียงปราชญ์ (2540, หน้า 142) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนกับคุณธรรม จรรยาบรรณของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลการวิจัยว่า ครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เป็นครูที่หมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะพยายามจะทำให้ครูได้รับความรู้ และความก้าวหน้าของวิชาการใหม่ๆ แล้วยังสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมออีกด้วย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ดวงมล บริบูรณ์พานิช (2540, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการแตกต่างกัน

3.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล และด้านการพัฒนาความรู้ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ที่แตกต่างกันสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะครูสายผู้สอนที่มีอายุ 50-59 ปี เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ย่อมมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนาตนเองมาก ส่งผลถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ฯลฯ มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ให้ความสนใจตนเอง เป็นวันที่ต้องปรับตัวมาก ต้องแสวงหาความมั่นคงในชีวิต และเป็นวัยที่เริ่มต้นชีวิตครอบครัว การสร้างฐานะให้กับครอบครัว

4. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับมาก” จากการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ครูสายผู้สอน มีความต้องการพัฒนาตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาทัศนคติ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ได้กำหนดกระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ อีกทั้งบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้ครูจะต้องปฏิรูปการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้กระบวนการเรียนรู้ตามหมวด 4 และมาตรา 24 รวมทั้งครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรา 53 และการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้แก่การเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ เพื่อจะปรับเข้าสู่โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีตำแหน่งและระดับเช่นในปัจจุบัน แต่มีเพียงครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูพิเศษและครูผู้ทรงคุณวุฒิ และตรงกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530, หน้า 132-133) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบโรงเรียน มีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้นซึ่งควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผลระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉมยง ชมภูคำ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหมวด 7 เน้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และกำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ อีกทั้งในมาตรา 49 กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาทุกแห่งในทุก 5 ปีและมาตรา 48 กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนของผู้บริหาร จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาตนเองของครูจะไปได้ดีหรือไม่เพียงใด

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ คุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดย การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ ข้อที่น่าสังเกต คือครูสายผู้สอนมีความต้องการให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า สำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล อีกทั้งยังต้องการให้มีผู้เชี่ยวชาญที่คอยให้คำปรึกษาเมื่อ ครูสายผู้สอนมีปัญหาเกิดขึ้น เห็นได้จากค่าเฉลี่ยรายข้อในด้าน 2 ด้านนี้มีค่ามากที่สุด จากผลการวิจัยสรุป ได้ว่า ครูสายผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการที่จะดำเนินการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 7 เน้นให้ครูมีการ พัฒนาตนเองและกำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ อีกทั้งยังมีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น เกี่ยวกับการ ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้แก่การเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ อันจะส่งผลถึงการปรับ ตำแหน่งเข้าสู่โครงสร้างใหม่ เป็นครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะส่งผลต่อเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, P. 113) ที่ว่าองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำ ให้เกิดความสุขและพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับลักษณะของงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและการเพิ่มพูน ความรู้ในการทำงานนั้นหมายถึง การมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

ด้านการประเมินผลและติดตามผล พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะในด้านการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและต่อเนื่อง เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณในการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ดังที่กล่าวมาแล้วในสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครู

สายผู้สอน ทำให้การประเมินผลและติดตามผลที่ได้จากการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองมีน้อย อีกทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ไม่ใช่เป็นความสำคัญในการประเมินผลและติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ วิษัมภะหาร (2539, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ขาดการและหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ / กิจกรรมครั้งต่อไป และในด้านการติดตามประเมินผลการนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ครูสายผู้สอนมีความต้องการให้หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาตนเองมีการประเมินผลและติดตามผลให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก ข้อที่นำสังเกต คือ ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา ที่ว่าให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จะพัฒนาการศึกษาไปในแนวทางใดจะต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้จะยึดผู้เรียนแล้วจะต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งยังมีการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ซึ่งเป็นระบบที่จะสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานส่งผลโดยตรงให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และส่งผลโดยอ้อมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นครูสายผู้สอน จึงมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด

ด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาททางการศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งทาง Hard Ware และ Soft Ware ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนต่างๆ ได้นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาเชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย เพื่อให้สามารถรับรู้ข่าวสารจากภายนอกได้จนถึงทั่วโลก ดังที่เราเรียกว่า Internet ดังนั้นครูสายผู้สอนจึงเห็นความสำคัญ และมีความต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ครรชิต มาลัยวงศ์ (2539, หน้า 37) ที่ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน ในยุคปัจจุบัน เพราะคอมพิวเตอร์สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนและสร้างความเข้าใจให้แก่

ผู้เรียนได้รวดเร็วขึ้น และนอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้กับงานด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ หุชัยภูมิ (2548, หน้า 151) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มวิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะปัจจุบันคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร ครู อาจารย์ในสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และสนองต่อภาวะโลกาภิวัตน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู อาจารย์ให้สูงขึ้น

ด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทัศนคติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ การุณย์ นาควิชานนท์ (2544, หน้า 132) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับเจตคติต่อวิชาชีพครู ของครูจ้างสอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า บุคลากรในแต่ละองค์กรจะต้องมีความรักและความศรัทธาในอาชีพของตนเอง จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูจะต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการสอน จะต้องไม่มีความลำเอียง จะต้องใช้พรหมวิหาร 4 ในการอบรมสั่งสอน ลูกศิษย์ เพื่อจะได้เป็นอนาคตที่ดีของชาติต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา ศรีเศษมาตย์ (2542, หน้า 104) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ควรเป็นหลักสูตรในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาระเบียบวินัย เพราะว่า การพัฒนาบุคลากร ควรเป็นหลักสูตรในด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาระเบียบวินัย เพราะว่า การพัฒนาบุคลากรในแนวใหม่นั้น ต้องมุ่งพัฒนาให้เกิดทักษะความรู้ คู่คุณธรรม

5. สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน” จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

5.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูทุกคน เหมือนกันภายใต้ทรัพยากรและข้อจำกัดต่างๆ ที่เหมือนกัน ดังที่ แวนูแซ็ง มะรอซี (2531, หน้า 91) ที่สรุปไว้ว่า ครูเพศชายและเพศหญิงต่างก็ได้รับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัจจัยกระตุ้นเท่าเทียมกัน ฉะนั้น เพศจึงมิได้เป็น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงทำนายกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จึงไม่ต้องคำนึงถึงเพศ แต่ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครูทุกเพศ ให้มีการพัฒนาบุคลากรเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปริญา กวยทอง (2538, หน้า 74) ที่ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกัน

5.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เป็นเพราะ งานหน้าที่หลักของครูสายผู้สอน คือการจัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำ หากครูสายผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในบทบาทหน้าที่การทำงานที่เหมือนกัน ย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความรับผิดชอบไม่ว่าประสบการณ์จะน้อยหรือมาก จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยไม่ใช่ตัวแปรสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมลี พรหมจันทร์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเป็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต มาไซ (2540, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ สุวรรณมณี (2538, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนต่ำกว่า 13 ปี และตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมภาพร สมภู (2535, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

6. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า

6.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานส่งเสริมการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการครูทุกระดับการศึกษาจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน ประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูอยู่ในกลุ่มเดียวกัน คือ ระดับ 1-8 จึงทำให้ข้าราชการครูทุกระดับการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกันเท่าเทียมกัน ฉะนั้นจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ สารธรรม (2533, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทรรศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

6.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทัศนคติและด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมสูงกว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุ 30-39 ปี เป็นบุคคลที่ปฏิบัติราชการมาระยะหนึ่ง และบางรายอาจจะเพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาไม่นานนัก ยังมีพลังและความกระตือรือร้นอยู่มาก จึงมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองเป็นการเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงาน อีกทั้งคนที่มีอายุ 30-39 ปี เป็นวัยที่ต้องปรับตัวมาก ต้องแสวงหาความรู้ หาความมั่นคงในชีวิต จึงมีความคาดหวังและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างสูงรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทราช (2535, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี และมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังแตกต่างกัน และตรงกับงานวิจัยของ ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

7. สมมติฐานการวิจัย ข้อ 7 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัย พบว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ ครูสายผู้สอนมีความต้องการ

กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอันดับหนึ่ง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน และยังผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพในด้านต่างๆ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนในยุคของการปฏิรูปการศึกษา และยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม อารอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมยังเป็นกิจกรรมที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยใช้เวลาไม่นานนัก แล้วแต่หลักสูตร และไม่กระทบต่องานประจำที่รับผิดชอบ เนื่องจากอาจจะจัดในวันหยุดหรือช่วงปิดภาคการศึกษา และถ้าหากผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจ เอาใจใส่ก็จะก่อให้เกิดผลอย่างคุ้มค่าต่อการลงทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวระกุล (2541, หน้า 72) ที่กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรมวิชาต่างๆ ตรงตามที่ตัวเองสนใจ หรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์(2540, หน้า 108) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดขึ้นจะช่วยให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูสายผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่แล้ว เพราะมีความร่วมมือกันระหว่างสถาบันราชภัฏสกลนคร กับหน่วยงานของครูในการเปิดรับสมัครนักศึกษา ภาคพิเศษ มีการจัดการเรียนการสอนในวันเสาร์และอาทิตย์ ทำให้ไม่เสียเวลาราชการในการมาศึกษาต่อ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมตัวครูเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และการปฏิรูปการศึกษา และที่สำคัญ คือ การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนจะต้องมีความพร้อมเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษา เพราะกิจกรรมการศึกษาต่อจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเอง อีกทั้งระเบียบของราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่จูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีนี้นักมาก เพราะผู้ที่ศึกษาต่อจะไม่ได้รับเงินเดือนเงินเดือนในช่วงที่ขออนุญาตศึกษาต่อในกรณีศึกษาต่อภาคปกติ ที่ต้องใช้เวลาราชการไปเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นสาเหตุให้ครูสายผู้สอนเลือกกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540, หน้า100) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จินะวัฒน์ (2539, หน้า 199) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่ได้ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อเพื่อรับปริญญา

8. สมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาระดับพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า”

8.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มากกว่าครูสายผู้สอนเพศหญิงที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นกิจกรรมเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน เป็นกิจกรรมที่น่าสอดคล้องกับธรรมชาติและ ความสนใจของครูสายผู้สอนเพศชาย เพราะเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน ทำให้มีการพบปะสังสรรค์ ส่วนครูสายผู้สอนเพศหญิงมีความต้องการกิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรม มากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย เป็นเพราะว่ากิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า เป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ ไม่เป็นภาระติดพันที่ยาวนาน เนื่องจากเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีภาระทางครอบครัวสูง ในลักษณะครอบครัวไทยแต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มาก ดังนั้นครูสายผู้สอนเพศหญิงจึงมีความกระตือรือร้นในการที่จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538, หน้า 68) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากกว่าผู้ช่วยผู้บริหารเพศชาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโดยข้อเท็จจริงเพศหญิงจะมีความหยั่งหมั่นเพียร มีความละเอียดอ่อนสูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สารธรรม (2533, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษาในทรรศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาโดยตนเองแตกต่างกัน และงานวิจัยของ เนื่องนิจ จำแก้ว (2537, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความต้องการสูงกว่าเพศชาย

8.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ขึ้นไปเป็นบุคคลที่รับราชการมานานแล้ว อาจทำให้ขาดความกระตือรือร้นลงไป ประกอบกับภาระทางครอบครัว ของคนวัยนี้ จะรับภาระและสนใจเกี่ยวกับอนาคตของบุตรหลาน ดังนั้นในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในวัยนี้ จึงไม่ต้องการกิจกรรมซึ่งมีช่วงระยะเวลา นาน จึงให้ความสนใจต่อกิจกรรมการศึกษา เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ โดยการศึกษาจากเอกสาร คู่มือ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ โดยสามารถใช้เวลาที่ว่างเว้นในการสอน หรือช่วงเวลาในตอนเย็นหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจจากงานบ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ลิ้มเจริญ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากก็กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทรราช (2535, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์รับราชการน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังแตกต่างกัน

9. สมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาร่างกายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัย พบว่า

9.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาร่างกายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงานและกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน เป็นอันดับที่ 1 มากกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการไปเยี่ยมชมการทำงานจริง เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ ได้เรียนรู้การผสมผสานหลักวิชาการกับการปฏิบัติจริง เป็นจุดที่จะช่วยกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ที่กล่าวว่ากระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่วนกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีข้อ น่าสังเกต คือ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมนี้น้อยที่สุด ผลการวิจัยเป็น

เช่นนี้เนื่องมาจาก ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงที่ได้ศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพราะกิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอน และยังเป็นกิจกรรมฝึกปฏิบัติในการจัดการประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้และได้รับประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้จัดการประชุมสัมมนาทำให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมนี้น้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ลิ้มเจริญ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ตรงกับงานวิจัยของ เจนการ์ณีย์ เพียงปราชญ์ (2540, หน้า 142) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนกับคุณธรรม จรรยาบรรณของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลการวิจัยว่า ครูที่มีคุณวุฒิสองปริญญาตรี เป็นครูที่หมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะพยายามจะทำให้ครูได้รับความรู้ และความก้าวหน้าของวิชาการใหม่ๆ แล้วยังสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมออีกด้วย

9.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับ 1 มากกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มี 50-59 ปี ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะครูที่มีอายุ 20-29 ปี เป็นวัยหนุ่มสาว ซึ่งเป็นวัยที่กำลังต้องการความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าลองในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นวัยที่เพิ่มสำเร็จการศึกษาและมีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีความเชื่อว่า การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และทักษะให้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับการศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นแต่ละระดับมีความเข้มข้นของเนื้อหาสาระวิชาที่แตกต่างกัน เป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่เรียน และมีความเชื่อมั่นว่า การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สามารถจะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทำให้ผู้ที่ศึกษาต่อมีทักษะที่กว้างขึ้น มองเป็นแนวทางที่จะจัดกิจกรรมและดำเนินการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ครูที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีความรู้และผ่านการศึกษาที่เข้มข้น สามารถคิดค้นและพัฒนาการสอนของตน ที่จะสอดคล้องกับความต้องการของเด็กมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่ศึกษาต่อสามารถเสริมสร้างความก้าวหน้าของตนเอง ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตรงกับงานวิจัยของชนบ จุญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทรราช (2535, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย

เรื่องความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี และมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น คณะวิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ 2 ประการดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในระดับกรม ควรจะให้มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนโดยมีฝ่ายผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน ตลอดจนให้มีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีความต้องการอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา พิสุทธากุล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านจิตลักษณะ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม และด้านร่างกาย คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ หน่วยงานในระดับกรมจึงควรต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ มาเป็นผู้ให้การพัฒนาบุคลากรโดยต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ในระดับเขต ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในสังกัด ว่ามีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ตลอดจนทั้งความต้องการด้านหลักการและด้านวัตถุประสงค์ เป้าหมายสำคัญต่างๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการมากที่สุด นอกจากนั้นควรมีการดำเนินการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อเร่งรัดให้เกิดผลทางด้าน การปฏิบัติ หรือการนำไปใช้ให้ได้มากที่สุด หลังจากทีบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา อันจะส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

1.3 ในระดับกลุ่มโรงเรียน / ระดับโรงเรียน ควรจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน

สังกัดด้วยตนเอง ด้วยกิจกรรมพัฒนาตนเองรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย เช่น ส่งไปศึกษาอบรม ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือไปศึกษาดูงานจากแหล่งที่สมควรเป็นแบบอย่าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนองต่อความต้องการของบุคลากร นอกจากนั้นควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสนใจ ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการบำรุงขวัญและกำลังใจ บุคลากรที่ทำการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นในระดับกลุ่มโรงเรียนและระดับโรงเรียนควรมีการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยความร่วมมือกันในระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการ ที่สามารถดำเนินการได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการ จึงเป็นแนวทางที่ประหยัดกว่า สามารถขจัดปัญหาขาดแคลนงบประมาณจากส่วนกลางได้ตามสมควร

1.4 เนื้อหาหลักสูตรที่จะทำการพัฒนาควรเน้นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ครูส่วนใหญ่ต้องการ และยังขาดประสบการณ์ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นด้านที่มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนายังไม่มากนัก

1.5 หน่วยงานบริหารบุคลากรระดับชาติ ควรพิจารณากำหนดข้อบังคับกฎหรือระเบียบที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างเป็นปกติวิสัย เช่น การให้มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนประจำปี

1.6 ผู้บริหารระดับโรงเรียน ควรใช้ผลงานทางวิชาการรูปแบบต่างๆ มาประกอบเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ในโรงเรียน

1.7 จากผลการวิจัยครูผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย จึงควรตระหนักว่า โครงสร้างของหลักสูตร แนวทาง / กิจกรรมการศึกษาต่อจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางที่เอื้อต่อวิถีชีวิต และการปฏิบัติงานของครู เช่น จัดทำหลักสูตรระยะสั้นๆ มีการเรียนสะสมไปเรื่อยๆ โดยไม่กระทบต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ในลักษณะของ Sandwich 's Course

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลากรเท่านั้นควรทำการศึกษาระบบการบริหารงานบุคลากรทั้งระบบ เพื่อที่จะได้รายละเอียดที่ครบสมบูรณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้งหมด

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้นควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองให้กระจายกว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้สามารถหารูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับครูสายผู้สอนโดยทั่วไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของครูสายผู้สอนต่อไป

2.4 ควรจะมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อจะได้แนวทางพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการแล้วสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของการจัดการศึกษา

2.5 ควรศึกษาวิจัยเพื่อเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อไปกำหนดแนวทางและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรในส่วนของการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ระเบียบ เป็นกรอบชี้้นำการพัฒนาตนเอง

2.6 ควรศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์โครงสร้าง และเนื้อหาหลักสูตรทุกสายชั้นเพื่อชี้ประเด็นเนื้อหาและกิจกรรมด้านต่างๆ ที่ครูสมควรจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อไป

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรกฎ สิงห์โกวินท์. (2533). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- กรรณิการ์ วิชัมภประหาร. (2539). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *การประเมินสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: ครุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุททยา. (2542). *การประกันคุณภาพเส้นทางที่เดินทางร่วมกันสู่คุณภาพ การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ประชาศึกษา.
- กฤษดา ไทยธรรม. (2538). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการนิเทศก์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การุณย์ นาควิชานนท์. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ของครูจ้างสอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- เกษม หล้ากวนวัน. (2539). *สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9*. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. (2540). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนิษฐา มุตตาหารัช. (2538). *การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาได้.

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2536). *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2538). รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง การขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี. มิถุนายน 2538. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2538). *เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 9*. มปท.
- \_\_\_\_\_. (2540). *ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2537). *มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการครู.
- \_\_\_\_\_. *นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- \_\_\_\_\_. (2540). *คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2539). *ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. มปท.
- คุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. (2537). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. (2536). *การศึกษากระบวนการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญเขตการศึกษา 8*. ปริญญาโท ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมสี พรหมจันทร์. (2544). *การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.

- เจนการณั์ เพียงปราษฎ์. (2540). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอน กับคุณธรรม จรรยาบรรณ ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไฉมยง ชมภูคำ. (2540). *ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชะลอ หุ่นเลิศ. (2539). *ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินตมาจารย์. (2540). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อพิมพ์กรุงเทพ.
- ชาติรี บวรเวสละ. (2542). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาตนเองแบบร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนประถมศึกษาวัดโปรยฝน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, หน่วยศึกษานิเทศก์.
- ณรงค์ หุทัยภูมิ. (2548). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงกมล บริบูรณ์พานิช. (2540). *ความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก พรสีมา. (2542). "การพัฒนาวิชาชีพครู: สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย" *วิชาการ*. 2(4): 9-14; เมษายน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. (2540). *การศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนื่องนิจ จำแก้ว. (2537). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน ร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดการประถมศึกษาเขตการศึกษา 7*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญา กรวยทอง. (2538). *การศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สายงานสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.(การบริหารการศึกษา))--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาได้.
- ปรีดา ศรีเศษมาตย์. (2542). *สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). *อะไรคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี*. วิชาการ, 2(2), 2-9.
- พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิชิตเมศ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คณะวิชาวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรณี ลิ้มเจริญ. (2541). *ความต้องการการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2541). *การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง*. วารสารข้าราชการครู 18,5 (มิ.ย.-ก.ค. 2541).
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. (2538). *บทบาทและหน้าที่ ของ องค์การวิชาชีพครู*. วารสารข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว ปีที่ 15 ฉบับที่ 6.
- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. (2540). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนตรี จุฬาวัดมนทล. (2543). *นโยบายการผลิตและพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.
- รุ่งทิพย์ ช้องหลิม. (2540). *การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531. *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). *การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2528). *เอกสารการสอนชุดหลักและระบบการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหมิตร.
- วิจิตร อวระกุล. (2541). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แวญเซ็ง มะรอซี. (2531). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตรัง ในเขตการศึกษา 2*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมจิตร มาไข. (2540). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมพิศ ไสดารักษ์. (2540). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4*. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สายวสันต์ จันทร์ตา. (2542). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริรัตน์ จิวโสม. (2545). *สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. ปรินูญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สุชาติ สุวรรณมณี. (2538). *การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2538). *หลักการจัดสัมมนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ สารธรรม. (2533). *ความต้องการในการพัฒนาครู กรรมสามัญ ในทรรคนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก.
- เสนาะ ดิยาวี. (2542). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2544). *คู่มือการนิเทศงานบริหารในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- หวน พิณรุพันธ์. (2528). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- อนันต์ ชันธราช. (2535). *ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อรอนงค์ แสงวงการ. (2541). *การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรัญญา พิสุทธากุล. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2539). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อรุณ รักรธรรม. (2537). *องค์การ: พฤติกรรมความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: สหายบลิ๊อคและการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). *การประชุมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย นีรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- อุมาพร สมภู. (2535). *การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

## ภาษาอังกฤษ

- Herzberg, Fredervich. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey and Sons.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Foutz, Marjorie AnnSlee. (1989). *A Study of the Relation Between Years of Teaching Experience and a Developmental Progression of Teacher, Concerns*. Dissertation Abstracts International. 644– A.

## เว็บไซต์

- นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนัก. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน, 2550. จาก <http://210.1.20.1/dataonweb>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ค

เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ชมนาท รัตนมณี และคณะ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

## คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม

### เรียน อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า รองศาสตราจารย์ ดร. ชมนาท รัตนมณี และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยมีความประสงค์ที่จะทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน

ความรู้ในการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้ทราบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูสายผู้สอนซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอนจริงในโรงเรียนประถมศึกษา

### แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน

ตอนที่ 3 การเรียงลำดับความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบตามสภาพที่เป็นจริงให้ครบถ้วนทั้ง 3 ตอน คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอในภาพรวม ไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

คณะวิจัย

## แบบสอบถามตอนที่ 1

### สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน ( ) หน้าข้อความหรือ ช่องว่างที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

#### 1. เพศ

1.1 ( ) ชาย

1.2 ( ) หญิง

#### 2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ( ) น้อยกว่า 10 ปี

2.2 ( ) 10 ปี ขึ้นไป

#### 3. วุฒิการศึกษา

3.1 ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.3 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ( ) ปริญญาตรี

#### 4. อายุ

4.1 ( ) 20-29 ปี

4.3 ( ) 40-49 ปี

4.2 ( ) 30-39 ปี

4.4 ( ) 50-59 ปี

#### 5. กลุ่มวิชาที่สอน (สามารถตอบได้มากกว่า 2 รายวิชา)

5.1 ( ) กลุ่มทักษะภาษาไทย

5.5 ( ) กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ

5.2 ( ) กลุ่มทักษะคณิตศาสตร์

5.6 ( ) กลุ่มประสบการณ์พิเศษ

5.3 ( ) กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

5.7 ( ) สอนทุกกลุ่มประสบการณ์

5.4 ( ) กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

## แบบสอบถาม ตอนที่ 2

### สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

#### ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

#### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าการพัฒนาตนเองของท่าน มีสภาพปัจจุบันและความต้องการ อยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับ สภาพปัจจุบันและความต้องการ ได้ข้อความที่ระบุสภาพปัจจุบันและความต้องการ **มากที่สุด** มาก ปานกลาง **น้อย** หรือ**น้อยที่สุด** ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง ดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
00	พัฒนาความรู้ในรายวิชาศิลปะ และนันทนาการ			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			

จากตัวอย่าง แสดงว่า ข้อ (0) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ข้อ (00) การพัฒนาความรู้ในรายวิชาศิลปะ และนันทนาการ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก





**แบบสอบถาม ตอนที่ 3**  
**การเรียงลำดับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง**

**คำชี้แจง** โปรดเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่ท่านต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยใส่หมายเลข 1 ในช่องสี่เหลี่ยมที่อยู่หน้ากิจกรรมที่ท่านต้องการ **มากที่สุด** และใส่หมายเลข 9 ในช่องสี่เหลี่ยมที่อยู่หน้ากิจกรรมที่ท่านต้องการ **น้อยที่สุด**

<u>กิจกรรมการพัฒนาตนเอง</u>	
<input type="checkbox"/>	การสำรวจและประเมินตนเอง
<input type="checkbox"/>	การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
<input type="checkbox"/>	การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
<input type="checkbox"/>	การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
<input type="checkbox"/>	การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
<input type="checkbox"/>	การศึกษาค้นคว้าต่อ
<input type="checkbox"/>	การศึกษาดูงาน
<input type="checkbox"/>	การเข้ารับการฝึกอบรม
<input type="checkbox"/>	การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูลและแนวคิดอันมีค่ายิ่ง ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

คณะวิจัย

## ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก		ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	
	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร			ด้านการประเมินและติดตามผล	
	สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ		สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ
1	.34	.39			
2	.38	.56	15	.69	.43
3	.35	.54	16	.79	.69
4	.45	.64	17	.66	.69
5	.47	.53	18	.64	.70
รวม	$\alpha = .64$	$\alpha = .76$	รวม	$\alpha = .85$	$\alpha = .81$
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก		ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	
	ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง			ด้านการพัฒนาความรู้	
	สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ		สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ
6	.69	.63			
7	.59	.78	19	.73	.77
8	.59	.64	20	.81	.80
9	.62	.78	21	.83	.64
10	.67	.77	22	.85	.85
11	.69	.88	23	.72	.76
12	.55	.78	24	.78	.67
13	.74	.69	25	.49	.48
14	.44	.45	26	.58	.40
รวม	$\alpha = .88$	$\alpha = .92$	รวม	$\alpha = .91$	$\alpha = .89$

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก		ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	
	ด้านการพัฒนาทักษะ			ด้านการพัฒนาทัศนคติ	
	สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ		สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ
			38	.78	.61
27	.55	.60	39	.87	.83
28	.83	.64	40	.88	.79
29	.80	.76	41	.81	.76
30	.76	.51	42	.82	.79
31	.83	.79	43	.77	.68
32	.81	.73	44	.89	.78
33	.78	.74	45	.82	.80
34	.86	.81	46	.78	.67
35	.71	.64	47	.86	.77
36	.80	.72	48	.77	.72
37	.76	.73	49	.77	.72
รวม	$\alpha = .95$	$\alpha = .92$	รวม	$\alpha = .97$	$\alpha = .94$

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

## ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นางชมนาท รัตนมณี

(ภาษาอังกฤษ) Mrs. Chomanat Ratanamanee

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ระดับ 9

ประวัติการศึกษา

Ed.D. Education Administration

นศ.ม. นิเทศศาสตร์ธุรกิจ

M.Ed. Education Management

กศ.บ. วิชาเอกคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) (2547)

การศึกษาเชิงวิเคราะห์ลักษณะช่องทางข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อมวลชน และการเลือกใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของนักธุรกิจชั้นนำในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักแนะแนวในวิทยาลัยครูตามแนวความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักแนะแนวในวิทยาลัยครู ตามความเห็นของอาจารย์และนักศึกษาในสหวิทยาลัยศรีอยุธยา

Development an educational media program for the rural schools in Thailand.

Interpersonal relations and teaching effectiveness of administrators and teachers of the Rajabhat Institute Suandusit.

การเขียนตำรา

หลักการสอน

การจัดการมัธยมศึกษา

วารสารทางวิชาการการพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อให้เกิดความผูกพันกับท้องถิ่นของตน

1. ชื่อ นางบังอร นามสกุล ต้นปาน  
สัญชาติ ไทย เพศ หญิง อายุ – ปี
2. ประวัติการศึกษา (โดยย่อ)  
- การศึกษาพิเศษ/บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยประสานมิตร
3. ประวัติการทำงาน (โดยย่อ)  
- อาจารย์โปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์
4. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้สอนโปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษ
5. สังกัด โปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษ
6. สถานที่ติดต่อ โปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
7. โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 0-2244-5530 (บ้าน) 09-603-5141

#### ผลงานวิจัย

8. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 สาขา)  
- การศึกษาพิเศษ
9. ภาระงานในปัจจุบัน
  - 9.1 งานประจำ  
- งานสอนหนังสือ
  - 9.2 งานวิจัยที่รับผิดชอบปัจจุบัน  
- การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาครูที่บกพร่องทางการได้ยิน และ  
นักศึกษาปกติในการฝึกสอนเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน

1. ชื่อ นางวันทนี นามสกุล อนุพันธ์  
สัญชาติ ไทย เพศ หญิง อายุ – ปี
2. ประวัติการศึกษา (โดยย่อ)
  - ค.ม.(การอุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - ค.บ. (ภาษาไทย)
3. ประวัติการทำงาน (โดยย่อ)
  - อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้สอนคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
5. สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
6. สถานที่ติดต่อ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
7. โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 0-2244-5510

#### ผลงานวิจัย

8. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 สาขา)
  - การศึกษา
9. ภาระงานในปัจจุบัน
  - 9.1 งานประจำ
    - งานสอนหนังสือ

1. ชื่อ - สกุล (ภาษาไทย) นายฉัตรชัย บุษบงค์  
(ภาษาอังกฤษ) Mr.Chatchai Busabong
2. รหัสประจำตัวประชาชน 3659900424084
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
4. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail  
295 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ถนนราชสีมา ดุสิต กรุงเทพฯ  
10300 โทรสาร 0-2244-5509 หมายเลขโทรศัพท์ 0-2244-5510, 0-6604-7253  
E-mail: chatchaikai@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา  
กศ.บ.(เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก  
ค.ม.(โสตทัศนศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ  
การศึกษาพิเศษ ศิลปะ ดนตรี จิตวิทยา การศึกษาปฐมวัย
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ  
โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้า  
โครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย เป็นต้น
  - 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย.....-.....
  - 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย.....

บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน คำศัพท์ภาษามือทางการศึกษาพิเศษ สำหรับ  
นักศึกษาชั้นปีที่ 1 โปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต 2547 (หัวหน้าโครงการ) (ทุน สถาบันราชภัฏราชภัฏสวนดุสิต)

  - 7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อข้อเสนอการวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และ  
สถานภาพในการทำวิจัย.....
  - แร่งงานต่างดาวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ  
สาธารณสุข สังคม เศรษฐกิจ 2547 (นักวิจัยร่วม) (ทุนรัฐสภา)
  - การประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการประสานพลังแผ่นดิน เอาชนะยาเสพติด  
2546  
(นักวิจัยร่วม) (ทุนสกอ.)การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคำศัพท์ภาษามือ  
ขั้นพื้นฐานเพื่อใช้ในการเรียนการสอน (2548) (นักวิจัยร่วม) (ทุน มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสวนดุสิต)