

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

นาวิน ใจสุทธิ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นาวิน ใจสุทธิ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


.....กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญาญ์ ธีระวณิชตระกูล)
วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.ธนวิน ทองแพง และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จจึงกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านค่าย และ นายทองขาน บุญลา ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการ โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา ที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสตาร์บุษที่อำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อถาวร ใจสุทธิ คุณแม่ยาใจ ใจสุทธิ และทุกคนในครอบครัวที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้กำลังใจ ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

นาวิน ใจสุทธิ

58950037: สาขาวิชาบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง/ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

นาวิณ ใจสุทธี: ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี (THE NEEDS FOR SELF
DEVELOPMENT OF TEACHERS IN CAMPUS STARBUS SCHOOL GROUP UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17, CHANTHABURI PROVINCE)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 95 หน้า, ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัด
จันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการใช้วิธี *LSD*
(Least significant difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ
2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ
3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บัส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58950037: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SELF DEVELOPMENT/ CAMPUS STARBUS SCHOOL GROUP/

THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

NAWIN CHAISUTTI: THE NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF TEACHERS IN CAMPUS STARBUS SCHOOL GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PRAYOON IMSAWAS, Ed.D. 95 P. 2020.

This research aimed to study and compare the needs for self development of teachers in Campus Starbus school group under the Secondary Educational Service Area Office 17, Chanthaburi Province as classified by experiences and teaching level. The sample included teachers in Campus Starbus school group under the Secondary Educational Service Area Office 17 in the academic year of 2019. The sample size estimation was based on Krejcie and Morgan Sample Size Table (Krejcie & Morgan, 1970), the sample, derived by means of stratified random sampling, using school size, consisted of 160 teachers. The instrument used for collecting the data was five-rating scale questionnaire. The discrimination power of the questionnaire was between .26-.85 and the reliability was .96. The data were analyzed by a computer program; using mean, standard deviation, *t*-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference.

The research results were as follows:

1. The needs for self development of teachers in Campus Starbus school group under the Secondary Educational Service Area Office 17, Chanthaburi Province, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level. Ranked from highest to low were the seminar, training, and study trips respectively.

2. The needs for self development of teachers in Campus Starbus school group under the Secondary Educational Service Area Office 17, Chanthaburi Province, classified by the experiences, both as a whole and in each particular aspect showed statistically significantly at .05 level, except for seminar was not significantly different statistically.

3. The needs for self development of teachers in Campus Starbus school group under the Secondary Educational Service Area Office 17, Chanthaburi Province, classified by the teaching level, both as a whole and in each particular aspect showed no statistically significant.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ	10
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	12
ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง.....	20
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	21
แนวคิดทฤษฎีความต้องการ	32
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	66
สรุป.....	66
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	86
ภาคผนวก ค.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	44
2	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน	50
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	51
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ	52
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายข้อ	53
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายข้อ	54
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายข้อ	55
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	56
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน	58
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม.....	61
12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการฝึกอบรม	61
13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาดูงาน.....	62
14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาต่อ.....	63
15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	63
16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน	64
17 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน	65
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.....	92
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามความต้องการ พัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้วงการศึกษาดังพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็กไทย มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องมีการนำเทคโนโลยีการศึกษาไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ครูซึ่งเป็นบุคคลวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจและวิชาการได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้ ครูจึงไม่สามารถที่จะหยุดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพที่ดีของผู้เรียนอีกด้วย ครูควรมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพครูด้วยตนเอง เพราะว่าครูต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถระดับสูงในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องพัฒนาความรู้ทางปัญญาและทักษะต่าง ๆ ในการสอน ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ เนื่องจากความมุ่งหวังของคนที่มีต่อสถาบันการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป หน่วยงานทางการศึกษาดังต้องมีการจัดให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการศึกษา และสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 10)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ แคสตันเตอร์ (Castetter, 1976, p. 181) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การบริหารงาน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของโครงการ การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล ส่วนทางด้านแคสเลอร์ (Dessler, 2009, pp. 105-110) ได้กล่าวไว้ว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรควรประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการกำลังคนและสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและฝึกรวมพนักงานใหม่ การจัดการเกี่ยวกับ

ค่าตอบแทนและเงินเดือน การเตรียมการเรื่องของสิ่งจูงใจและผลประโยชน์ที่ถือถือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และการทำให้พนักงานมีความผูกพันและทุ่มเทกับงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารบุคลากร โดยมีเป้าหมายคือ องค์กรสามารถเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานและทัศนคติ ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้มากที่สุด ประโยชน์ของการพัฒนาอาชีพครูโดยองค์กรสนับสนุนมีประโยชน์ต่อองค์กร เป็นการรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถสูง มักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญต่ออนาคต และความก้าวหน้าของบุคลากรช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ทำให้บุคคลภายในองค์กร และบุคคลภายนอกมององค์กรด้วยความรู้สึกที่ดี ลดความลำสมัย ความขี้ขาก จำเจ ดังนั้นการพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรครูเหล่านั้น จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2549, หน้า 298-299)

การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เมื่อปฏิบัติไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะและกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 155-156) จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ 5 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ซึ่งหมายถึงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในแนวทางปฏิบัติที่ระเบียบและวิธีดำเนินการที่ทางราชการกำหนดเป็นหลัก ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการปกติที่อยู่ในกระบวนการบริหาร แต่โดยมากมักจะไม่ได้คำนึงถึงว่าได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลไปด้วย การพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเองนั้น แม้ว่าเป็นวิธีธรรมชาติที่บุคคลจะพัฒนาตนเองอยู่แล้วก็ตาม แต่หน่วยงานจะสามารถนำวิธีการนี้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ โดยจัดให้เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร แต่ส่วนการพัฒนา

บุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคการบริหารมาใช้ โดยผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ

โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านการสอนการวิจัยและด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความสำคัญกับการปรับปรุงระบบพัฒนาบุคลากร แต่ที่ผ่านมาโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะการจัดการพัฒนาแต่ละครั้งไม่ได้สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อโรงเรียนและนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จึงตระหนักถึงการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของโรงเรียน และความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพอันส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

คำถามในการวิจัย

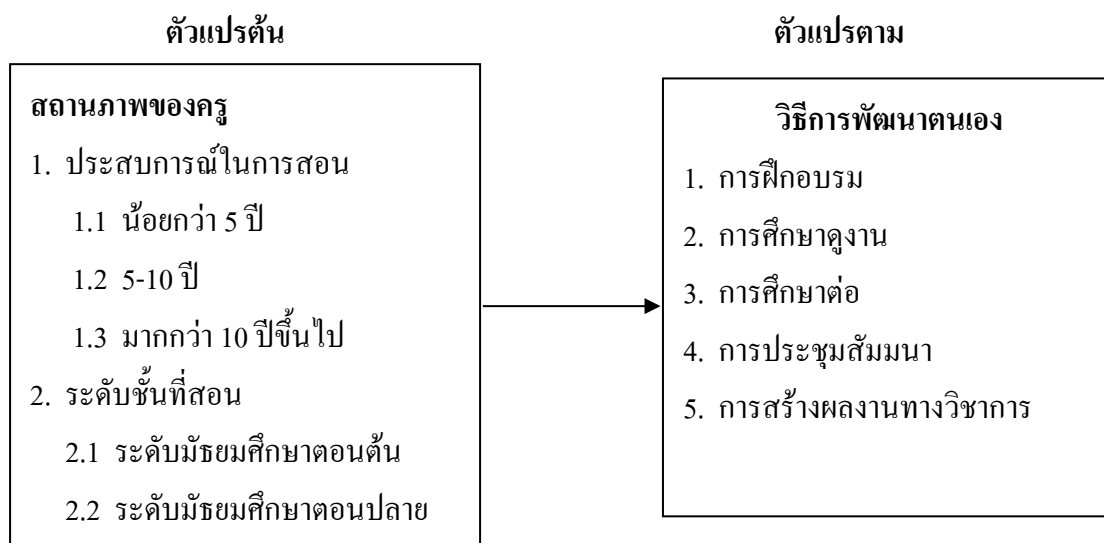
1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด
2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอนต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แนวการศึกษาตามแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ (2531, หน้า 39) โดยแยกออกเป็น 5 ด้านคือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาคูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การประชุมสัมมนา และ 5) การสร้างผลงานทางวิชาการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้นำไปพิจารณาคำเนินการสนับสนุน เพื่อพัฒนาข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ และผลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองดังกล่าวตามประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน โดยใช้แนวการศึกษาตามแนวคิดของสุนันทา เลहनันท์ (2531, หน้า 39) โดยแบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การประชุมสัมมนา และ 5) การสร้างผลงานทางวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย ครูจำนวน 259 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ระดับชั้นที่สอนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการสอน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.1.2 5-10 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับชั้นที่สอน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการฝึกอบรม

3.2.2 ด้านการศึกษาดูงาน

3.2.3 ด้านการศึกษาต่อ

3.2.4 ด้านการประชุมสัมมนา

3.2.5 ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ในการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้สูงขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานการศึกษาของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การประชุมสัมมนา และ 5) การสร้างผลงานทางวิชาการ

1.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก แล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

1.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในสถาบัน สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ศึกษาจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดการพัฒนาอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากรควบคู่กันไป การที่โรงเรียนหรือองค์กรสนับสนุนให้บุคลากร ไปสังเกตการณ์ทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า Study/ Visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมของ โรงเรียนอื่นย่อมทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ อาจจะนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานในหน้าที่บุคลากรควรได้ศึกษากับฝ่ายบริหารของหน่วยงานว่าข้าราชการควรจะเพิ่มความรู้เฉพาะเกี่ยวกับปฏิบัติงานอะไรบ้าง

1.3 การศึกษาต่อ หมายถึง การเรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้จากที่มีอยู่เดิม ให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการการศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับบริหาร กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับ

มนุษย์สัมพันธ์และการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับ โครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจาก คนที่ย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่จะเผชิญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่ตนยังไม่คุ้นเคยการให้การศึกษา เรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

1.4 การประชุมสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและรวบรวม ข้อเท็จจริง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้ อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย อภิปรายหรือเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิก ในที่ประชุมหรือเพื่อกระตุ้นเร้าความคิดในอันที่สมาชิกจะได้นำไปประกอบการพิจารณาและ มีส่วนร่วมในการอภิปรายในกลุ่มย่อยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ต้องการ

1.5 การสร้างผลงานวิชาการ หมายถึง การสร้างความก้าวหน้าในการทำงานที่มี ผลต่อความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือแสดงถึงความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถเผยแพร่ ให้กับผู้อื่นได้รับผลประโยชน์จากงานนั้นการสร้างผลงานวิชาการไว้ว่า ผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน ซึ่งอาจสร้าง ขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า คิดค้น สร้างสรรค์ วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนางานใน หน้าที่หรือพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยผลงานทางวิชาการนั้นอาจจะถูกจัดทำขึ้นมาแล้วก็ได้ แต่จะต้องเป็นผลงานที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบันและไม่ล้าหลังแต่อย่างใด การสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ แสดงถึงความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น

2. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูผู้สอนมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

2.2 5-10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี

2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ช่วงชั้นที่ครูได้รับมอบหมายเป็นภาระงานสอนสูงสุด จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง การศึกษาหลังระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียน มีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยความต้องการความสนใจ และความถนัด ใช้เวลาเรียนประมาณ 3 ปี จัดขึ้นสำหรับเด็กอายุประมาณ 12-15 ปี ให้ได้เรียนหลังจบประถมศึกษา พึงให้ผู้เรียนได้เลือกกลุ่มวิชาการและวิชาชีพตามความถนัดและความสนใจอย่างกว้างขวาง

3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หมายถึง การศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยตามความต้องการและตามความถนัด โดยมุ่งให้ผู้เรียนผู้เรียนศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ใช้เวลาเรียนประมาณ 3 ปี จัดขึ้นสำหรับเด็กอายุประมาณ 16-18 ปี ให้ได้เรียนหลังจากจบมัธยมศึกษาตอนต้น ตามความถนัดและความสามารถ

4. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบดูแลและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในส่วนของมัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

6. กลุ่มเครือข่ายสตาร์บุษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ โรงเรียนนายอำมหิตวิทยา โรงเรียนมัธยมท่าแฉลง โรงเรียนสอยดาววิทยา และโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
3. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
4. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
5. แนวคิดทฤษฎีความต้องการ
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ

สหวิทยาเขตสตาร์บุษเป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ อำเภอเมืองจันทบุรี 2) โรงเรียนนายายอามพิทยาคม อำเภอนายายอาม 3) โรงเรียนมัธยมท่าแฉาง อำเภอนายายอาม 4) โรงเรียนสอยดาววิทยา อำเภอสอยดาว 5) โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา อำเภอสอยดาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2558, หน้า 18) การบริหารงานของสหวิทยาเขตสตาร์บุษ ได้ดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นต้นสังกัด ดังนี้

จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2558, หน้า 79)

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองคอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนา
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน
9. สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน และมีผลงานที่เป็นเลิศ
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผ่านการประเมินมาตรฐานระดับดีเยี่ยม

ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2558, หน้า 28)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีการใช้ระบบการบริหารแบบเครือข่าย โดยจัดตั้งสหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตบุษราคัม สหวิทยาเขตไพลิน สหวิทยาเขตมรกต สหวิทยาเขตสตาร์บุษ ด้านวิชาการมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กับ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การบริหารวิชาการ

1. ใช้เครือข่ายสหวิทยาเขต เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือด้านบริหารจัดการในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสหวิทยาเขตร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ในสหวิทยาเขตเดียวกัน

2. ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใช้ในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยโรงเรียนประธานศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะเป็นแกนนำในการยกระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ

การบริหารงานบุคคล

ใช้นวัตกรรมการบริหารแบบเครือข่าย และองค์คณะบุคคลในการบริหาร โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง โดยตั้งคณะกรรมการพิจารณา วางแผนอัตรากำลัง ทั้งแผนระยะ 3 ปี และแผนระยะ 10 ปี

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตั้งคณะกรรมการพิจารณา โดยตั้งจากประธาน สหวิทยาเขต คณะกรรมการจากผู้บริหาร โรงเรียน ในการสร้างหลักเกณฑ์การย้าย การออกข้อสอบ การสอบสัมภาษณ์ การกลั่นกรองการย้าย ฯลฯ

3. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ใช้เครือข่ายสหวิทยาเขตในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยให้โรงเรียนพิจารณาโควตาในระดับโรงเรียน สหวิทยาเขตพิจารณา เศษเงินของภายในวิทยาเขตและประธานสหวิทยาเขตและคณะกรรมการเพิ่มในส่วนของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเศษเงินในระดับเขตพื้นที่

4. การพัฒนาบุคลากร ให้ศูนย์พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ สหวิทยาเขต และศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพฯ จัดอบรมพัฒนาครูตามความจำเป็น ความต้องการของโรงเรียน

5. งานวิจัยและนิตการ ใช้องค์คณะบุคคลในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจในการดำเนินการ ในแต่ละเรื่อง เมื่อได้ดำเนินการข้างต้นแล้วนำเสนอเพื่อขออนุมัติ ขอความเห็นชอบ หรือรายงานให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ทราบ

สรุปได้ว่า กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 ได้มีการบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล (Good governances) ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้ทัดเทียมกัน และเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและรองรับ การกระจายอำนาจ

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคลากรที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ คือ ความหมายของ การบริหารงานบุคลากร ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร และหลักการบริหารงานบุคลากร

ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า Personnel administration นั้น มีท่านผู้รู้ ให้ความหมายในหลายลักษณะ ดังนี้

เสนาะ ดิยาวี (2540, หน้า 6-8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การจัดระเบียบและ ดูแลบุคคล ใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้อองค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุด รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น และถือว่า การบริหารงานบุคลากร

เป็นกระบวนการที่ทำให้คนทำงานและบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือกการฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงาน การบริหารงานบุคลากรตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel administration หรือ Personnel management” แต่เนื่องจากปัจจุบันแนวคิดด้านการบริหารบุคลากรได้มีการขยายและพัฒนาตามการค้นคว้าทางวิชาการ ปัจจุบันจึงมีการยอมรับคำใหม่ คือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)”

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 3) ให้ความหมายการบริหารงานบุคลากรว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่ทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากรเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 8) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลให้อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการพิจารณาการสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคลากร

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 4) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคลากร คือ การวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

บีช (Beach, 1980, pp. 65-66) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการทางการบริหารเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานของคนในองค์กร โดยเริ่มจากการสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานและมีการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนมีการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและยังต้องมีมาตรการในการบริหารงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพร้อมดูแลทั้งขณะที่อยู่ในองค์กรและเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานไปแล้ว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

ยูวดี ศรีธรรมรัตน์ (2541, หน้า 1) กล่าวว่า ในบรรดาปัจจัยทางการบริหารที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันทั่วไป ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “4 M’s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร แรงงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร หรือแรงงาน (Man) นั้นมีความสำคัญยิ่ง

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 3) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคลากรเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคลากร ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคม และประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคลากร ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

1. เนื่องจากสภาพองค์กรทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป

2. เพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน

3. เพื่อให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ

อาภัสสรี ไชยคุณา (2542, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ

2. บุคลากรในองค์การเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างผลงานดังนี้ ถ้าสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลงไปด้วย

3. บุคลากรเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิผล

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 6-12) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

1. มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียว เขาอาจโยกย้ายไปทำงานในที่ใด ๆ หรือทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจของเขา เพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับพนักงานด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยงานเพียงอย่างเดียว อีกต่อไป แต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของคน การประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดและเงินทดแทนต่าง ๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ระบบการบริหารในสมัยใหม่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากระบบเก่าอย่างมาก เช่น มีการแบ่งงานทำหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแล ธำรงรักษาคนซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การ รวมทั้งจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุด และมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการมากที่สุดด้วย

Flippo (1971, p. 414) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นบริการที่สำคัญ และจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท และให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เป็นหลักไว้

8 ประการ คือ

1. ผู้บริหารกับผูปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีความร่วมมือในการที่จะหาทางพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
3. ฝ่ายบริหารงานกับฝ่ายปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนสิทธิพิเศษต่าง ๆ
4. ควรมีความยุติธรรม และความเสมอภาคในการบริหารงานบุคลากร
5. การยอมรับในความสามารถ ทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสเป็นผู้นำ และมีความก้าวหน้า ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน
6. จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกความก้าวหน้าในทางอาชีพ
7. ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย
8. จัดให้มีบริการที่ดีในทุก ๆ ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจ จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความสำเร็จของงานในหน่วยงานใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับคนซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้าร่วมทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ การบริหารงานบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ ต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยจะต้องหาวิธีการบริหารที่มีระบบระเบียบ มีคุณธรรมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ให้เกิดความพึงพอใจและยอมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง และเต็มความสามารถที่มีหรือใฝ่หาวิธีการที่ทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จ นั่นคือ ถ้ามีการบริหารงานที่ดี จะส่งผลต่อคุณภาพของคน ในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

หลักการบริหารงานบุคลากร

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านให้แนวคิดและหลักการในการบริหารงานบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2540, หน้า 37-39) และ บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 54) กล่าวถึงการกำหนดหลักการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพงาน (Working conditions)

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นการบริหารงานแบบระบบเปิด (Open management system) อย่างเหมาะสม

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่ามีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Self-value oriented and accountability)

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน

5. จ่ายค่าจ้าง และค่าแรง โดยยึดถือความสามารถ ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

วราภรณ์ ชัชตะวรรณ (2541, หน้า 7) กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรอย่างน้อยจะต้องยึดหลักในการจัดระบบการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

1. ความเท่าเทียมกัน คือ การให้ความเท่าเทียมกันในการรับสมัครงานโดยไม่กีดกันในเรื่องของฐานะ เพศ ผิวและศาสนา

2. ความสามารถ คือ การยึดถือความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิ เป็นหลักในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการให้ความดีความชอบ

3. ความมั่นคง คือ การให้ความมั่นคงในการทำงานแก่บุคลากร จะให้บุคลากรได้ออกจากงานต้องมีเหตุผลที่สมควร และเมื่อบุคลากรพ้นจากงานโดยไม่มี ความผิดจะต้องให้ผลตอบแทนเพื่อการดำรงชีพ

4. การพัฒนา คือ การให้การศึกษอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า

5. ความเหมาะสม คือ การให้บุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถของเขา

6. ความยุติธรรม คือ การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินก็ต้องเท่ากันไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นใคร และมีระบบในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม

7. การให้สวัสดิการ คือ การจัดให้มีสวัสดิการและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

8. การเสริมสร้างและป้องกัน คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิด และมีการลงโทษผู้ประพฤติผิด

9. การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

10. ความทันสมัย คือ การนำวิทยาการสมัยใหม่ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และการบริหารงานบุคลากรให้มีความเหมาะสม และทันสมัยอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 141) กล่าวถึง ระบบบริหารบุคลากรว่า จำแนกเป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่ให้ตำแหน่งงานในหน่วยงานแก่ผู้ใกล้ชิดผู้บริหาร เพื่อให้ตำแหน่งเป็นสินน้ำใจ ประโยชน์ในการควบคุมนโยบายและเอกภาพในการบริหารงาน

2. ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นระบบที่บรรจุบุคลากรโดยวิธีสอบแข่งขัน ในระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ โดยมีหลักอยู่ 4 ประการ คือ

- 2.1 หลักแห่งความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าแข่งขัน
- 2.2 หลักแห่งความสามารถ บรรจุบุคคลตามความรู้ความสามารถ
- 2.3 หลักแห่งความมั่นคง มีหลักประกันสำหรับบุคลากร
- 2.4 หลักแห่งความเป็นกลางทางการเมือง ทำงานเป็นอิสระโดยปราศจาก

การแทรกแซงทางการเมือง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2533, หน้า 8-10) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรม มี 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ หมายถึง การบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน หรือการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าตำแหน่งใด ต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้ผู้มีความรู้ ความสามารถมาสมัครสอบให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคลากร เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวม เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่สอบได้ลำดับที่ดี ย่อมมีสิทธิ์ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อน นอกจากนั้นการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญด้วย

2. หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิ์จะสมัครเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคน (Open to all) โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล ศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) และในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนของข้าราชการ

ก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน ก็จะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) นอกจากนี้ ข้าราชการทุกคน จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐานการบริหารบุคลากรอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุและแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน วิจัย และเรื่องอื่น ๆ

3. หลักความมั่นคง หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการโดยให้เงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพ และให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ มีบำเหน็จหรือมีบำนาญให้ เพื่อเลี้ยงชีพตามควรแก่สภาพในบั้นปลายชีวิต นอกจากนี้ หลักความมั่นคงนี้ ยังจะเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีความผิด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติราชการให้บังเกิดผลดีที่สุด ไม่ต้องกังวลในการหาเลี้ยงชีพ หรือถูกกลั่นแกล้งในทางที่ไม่เป็นธรรม

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางในทางการเมือง (Political neutrality) กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ และนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนชอบหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตยนั้น ถือว่านโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงออกถึงความต้องการ หรือเจตนารมณ์ของประชาชน ดังนั้น ไม่ว่ารัฐบาลชุดใดหรือพรรคการเมืองใดเข้ามาบริหารประเทศ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้นอย่างเต็มความสามารถ จะละเลยเพิกเฉยมิได้ ในทางกลับกันข้าราชการจะต้องไม่กระทำการใดตกอยู่ภายใต้อาณัติ หรืออิทธิพลของพรรคการเมือง หรือเป็นกรรมกร หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใด ๆ

ดังนั้น แนวคิดและหลักการบริหารบุคลากรว่าเป็นการประทำใจ ๆ ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลทั้งสองฝ่ายในหน่วยงาน คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ของงาน ทั้งนี้ฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดมาตรการการทำงานให้ชัดเจน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดเอาความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลักปฏิบัติ หรือพัฒนาตัวบุคลากร มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นเกณฑ์ สาระสำคัญของการบริหารงานสรุปได้ดังนี้

1. หน่วยงานและบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจ และยอมรับว่าร่วมกันในเรื่องเป้าหมายปรัชญา และอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2. ผู้บริหารควรยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ บทบาทและความสำเร็จของบุคลากรในหน่วยงาน
3. จะต้องสร้างเสริมพัฒนาบุคลากร โดยให้โอกาสแสดงออก หรือให้มีส่วนในการคิดสร้างสรรค์อย่างยุติธรรม
4. มีการสื่อสารที่ดีให้เกิดความเข้าใจ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อความร่วมมือในการทำงาน
5. การจัดสวัสดิการและการบริการ เป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรในหน่วยงานรวมทั้งได้โอกาสบุคคลที่จะเข้าทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรโดยทั่วไปจะยึดระบบที่ใช้กันมาดั้งเดิม 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ระบบทั้งสองมีความเกี่ยวข้องกันทางด้านวิชาการ ซึ่งมีความต่างกันทางด้านหลักและวิธีการปฏิบัติอย่างชนิดตรงกันข้าม แต่ถ้าใช้อย่างมีเหตุผลเลือกใช้กับบุคคลและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมทั้งสองวิธีจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการของผู้บริหาร

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สภาพปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูในฐานะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ กับนักเรียนและเพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน ครูจึงต้องพัฒนาตนเอง ดังที่ ประเวศ วะสี (2541, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง มีใจความพอสรุปได้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะเดียวกัน ครูเอง ก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบความสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับรุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 130-131) ได้กล่าวถึงภาวะวิกฤตของอาชีพครูไว้ว่า ในภาวะที่อาชีพครู ประสบกับวิกฤตและท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อน มากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง และภาวะวิกฤตความศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่า อาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติยังมีความจำเป็น

ต่อสังคมในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการมุ่งเน้นการส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และทันสมัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติสร้างความรู้และความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และทันสมัย ตลอดจนมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องรับกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หลักสำคัญที่สุดขององค์การเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ คือ การรู้จักใช้พลังในธรรมชาติที่ซ่อนเร้นนำมาใช้ประโยชน์ให้ได้ ประกอบด้วย พลังอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) พลังของความต่าง ในแง่ของการสร้างสรรค์ จะต้องมองที่ความต่าง ประโยชน์ของความต่าง และเมื่อนำความต่างมาใช้ต้องรู้จักใช้ให้เกิดผลบวก คือการมีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน 2) พลังแห่งทวิคูณ เป็นการเพิ่มในเชิงคุณภาพ ยกกระตือรือร้นความเข้าใจ ยกกระตือรือร้นทัศนคติ 3) พลังแห่งอุดมทัศนคติร่วมกัน 4) พลังแห่งทักษะแลกเปลี่ยน 5) พลังแห่งตานก ตาหอนอน คือ การมองเชิงระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 96-97)

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเอง เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครู เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้มาก จะกล่าวบางส่วน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 52), เสนาะ ดิยาวัว (2540, หน้า 81) และ สมาน รั้งสิโยกฤษฏ์ (2541, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทำนองเดียวกันว่า กระบวนการที่ดำเนินการในการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีความชำนาญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชาญชัย อาจินสมจร (2541, หน้า 111) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ใน

ระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกัน การพัฒนาตนเองและบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคน อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคล พยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้ บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนได้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็น สมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมี ความสุขของบุคลากร การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการ ตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึก ในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

สุนันท์ สังข์อ่อง (2543, หน้า 83) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้นจำเป็นต้องมี การพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

จรัส คิวสุวรรณ (2545, หน้า 129) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่จะเป็น 5 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความ ต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
2. ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มี ความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อไป
3. ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผย และจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลอื่นรอบข้าง
4. ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง
5. ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือ การแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงตนว่า ชอบบุคคลที่เราติดต่อดูด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชอบ และยกย่อง ผู้อื่นตาม โอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกสอดคล้องตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

ปราณี งามสุด และจรัส ด้วยสุวรรณ (2545, หน้า 3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองในความหมายเชิงจิตวิทยา หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุรินทร์ บุษาลี (2545, หน้า 9) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ถือได้ว่าบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นว่า บุคคลมักจะเรียนรู้เรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้น บุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อุณหภูมิของเขาดีกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้ง บุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 135) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด แสดงว่าเป็นผู้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ และเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 90-93) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง พัฒนาดน ด้านที่สอง พัฒนาคณ และด้านที่สามคือ พัฒนางาน ในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
2. การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

สรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ (2531, หน้า 39) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ การฝึกอบรม

การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การสร้างผลงานทางวิชาการ ในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม

วิลาศ สิงหวิสัย (2544, หน้า 301) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก แล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. สถานที่ใด ๆ ก็ตามไปอาจผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ในทันทีที่จบการศึกษา จึงจำเป็นต้องทำการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้น ๆ
2. ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด
3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ จึงพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงานและสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย
4. การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดที่สุดทั้งในด้านเวลาและงบประมาณ ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมเป็นการให้ประสบการณ์ตรงที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาแล้วแก่ผู้เข้ารับการอบรม ได้ผลดีกว่าการให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองกระทำ เพื่อหาประสบการณ์เอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่ายและอาจเกิดอันตรายได้

ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ (วิลาศ สิงหวิสัย, 2544, หน้า 302)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงานเป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่จะเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดได้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะบางประการที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เช่น การอบรม ปฐมนิเทศ การอบรมหลักสูตร โรงเรียนนานอำเภอ เป็นต้น
2. การฝึกอบรมระหว่างทำงานเป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ซึ่งอาจจะต้องทำการฝึกอบรมด้วยเหตุดังนี้ คือ

2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานให้มีมาตรฐานดีขึ้น

2.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งอาจจะด้วยเหตุจากการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีหรือนโยบายของผู้บริหาร

2.3 มีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมที่จัดทำเป็นที่แพร่หลาย เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การอบรมการสอนคณิตศาสตร์ แผนใหม่สำหรับมัธยมศึกษา การประชุมผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก แล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

2. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในสถาบัน สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรู้ที่ชื่นชอบได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นศึกษาจากประสบการณ์จริงทำให้เกิดการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากรควรคู่กันไป ดังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการดูงาน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 142-143) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่โรงเรียน หรือองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า Study/ Visit กิจกรรมเช่นนี้ จะช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมของโรงเรียนอื่นย่อมทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ อาจจะนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานในหน้าที่บุคลากรควรได้ศึกษากับฝ่ายบริหารของหน่วยงานว่าข้าราชการควรจะมีเพิ่มพูนความรู้เฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษาดูงาน

เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกว้างขวางขึ้น บุคลากรควรร่วมกับฝ่ายบริหารโดยปรึกษาหารือกันแล้ว กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่าจะให้ผู้ปฏิบัติงานไปดูงานอะไรบ้างควรหาทุน

อย่างไร งานประเภทไหนควรจะได้ไปดูทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานองค์กรทั่วไปศึกษา ดูงานจะให้เห็นของแข็งด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดูมีโอกาสได้ ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติได้เห็นกริยาอาการ อิริยาบถต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้เห็นขั้นตอน การปฏิบัติงาน รู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริงผู้ไปศึกษาดูงานจึงเกิดความรู้และ ได้เห็นงานที่ตนเองต้องการอย่างละเอียดเท่าที่เวลาและโอกาสจะอำนวยให้

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มความรู้ความชำนาญและ ประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในสถาบัน สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ศึกษาจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดการพัฒนาอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากร ควบคู่กันไป การที่โรงเรียนหรือองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของโรงเรียน หรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า Study/ Visit

3. การศึกษาต่อ

วิธีการให้การศึกษาในองค์กรนั้นใช้วิธีการเช่นเดียวกับการฝึกอบรมแต่แตกต่างกัน ตรงที่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ต้องการวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและ เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น โดยตรง ส่วนวัตถุประสงค์ของ ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม วิธีการที่นิยมใช้ในการให้การศึกษา ได้แก่ การประชุม และการจัด การศึกษาด้านนอกสถานที่ เป็นต้น

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องการศึกษา คือ การศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่ได้รับ จะปรากฏขึ้นในระยะยาวต่างกับการฝึกอบรมที่เป็นเรื่องของค่าใช้จ่ายซึ่งสามารถคาดคะเนถึงผลที่ ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพของพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ในระยะเวลาดสั้น สำหรับการศึกษารวมไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด นอกจากนี้ การประเมินผลการศึกษา ก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกัน แต่อาจเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะประเมินแต่ก็สามารถที่จะกระทำได้ โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

ความต้องการของบุคคลโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้นก็เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน แต่ก็ปรากฏเสมอว่าในระยะใดระยะหนึ่งในชีวิตการงานของ แต่ละคนถ้าหากไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้มีโอกาสพัฒนา ตนเองแล้ว จะมีความรู้สึกเกิดขึ้นกับตนเองว่า การทำงานมักหยุดชะงัก การริเริ่มต่าง ๆ มักติดขัด รวมทั้งมีความรู้สึกขัดข้องและได้พ้อใจตนเองเกิดขึ้น นอกจากนี้วิทยากรต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ขึ้นได้มีการค้นพบหลักการและวิธีการใหม่ เพื่อนำมาให้แทนของเก่าอยู่เสมอ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2535, หน้า 47) ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ วิทยาเขตสงขลา 13 กันยายน พ.ศ. 2544 การให้การศึกษา นั้น กล่าวสั้น ๆ โดยความหมายรวมยอด ได้แก่ การให้บุคคลค้นพบวิถีดำเนินชีวิตโดยทางที่ชอบไปสู่ความเจริญและความสุขตามอัธยาของตน ผู้สอนมีหน้าที่ที่จะหาความรู้ และวิธีการครองชีวิตที่ดีมาให้ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์สามารถเรียนรู้ได้ก้าวหน้า และดำเนินชีวิตต่อไปได้ด้วยดี ตามทำนองคลองธรรม จนบรรลุจุดหมาย และในการนี้ผู้สอนจึงต้องมีวิธีการแยกคาย ทั้งในด้านให้วิชาการและในด้านอบรมความประพฤติปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยลำดับจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลสมบูรณ์ กล่าวคือ สามารถให้การศึกษาแก่ศิษย์ได้ครบทุกส่วน การให้ศึกษามีความหมายกว้างและลึก คือ ต้องมีความรู้ทั้งในทางราชการบริหารและวิชาชีพต้องอาศัยทักษะประสบการณ์ด้วยถึงจะจัดการได้ และการจะจัดการได้ดีเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับระดับแก่นสาระของความรู้ในงาน คน เงินและเครื่องมือ เครื่องมือ ดังนั้นพื้นฐานการทำงานใดก็ตามจะต้องอาศัยความรู้ในเชิงจัดการในระดับความเข้มข้นและความครอบคลุมแตกต่างกันไปตามลักษณะความยากง่ายของงานและการมีความรู้ในเชิงจัดการ ไม่ใช่เป็นหลักประกันว่าจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาสอนให้คนมีความรู้ ความสามารถในการเรื่องความรู้ในเชิงจัดการ (Know-how) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving) ความรับผิดชอบ (Accountability)

วัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2535, หน้า 49) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการศึกษาให้การศึกษาตาม พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าเป็นการให้บุคคลมีปัจจัยหรืออุปถัมภ์สำหรับชีวิตอย่างครบถ้วนเพียงพอ ทั้งในส่วนวิชาความรู้ ส่วนความคิด วินิจฉัย ส่วนจิตใจและคุณธรรม ความประพฤติ ส่วนความขยันอดทนและสามารถในอันที่จะนำความรู้ ความคิดไปใช้ปฏิบัติงานด้วยตนเองให้ได้จริง เพื่อสามารถดำรงชีพอยู่ด้วยความสุข ความเจริญมั่นคง และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและบ้านเมืองได้ตามควรแก่ฐานะด้วย การส่งเสริมให้การศึกษาแก่ข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพราชการ ตลอดจนการศึกษาเป็นบันไดของสังคม (Social ladder) ดังนั้น การให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะและช่วยให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมั่นใจในตัวเองเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้นย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) มีผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่งเพราะบุคลากรก็ได้มีโอกาสไปหาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ได้รับการศึกษาต่อจะได้รับแนวคิดและ

ความรู้ใหม่ ๆ ในงานนั้น ได้ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือที่คล้ายกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ในองค์กรของตน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่ศึกษาด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น เกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนซึ่งจะช่วยให้งานเกิดความสำเร็จในโอกาสต่อไป

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพร ทองใบ (2544, หน้า 98) ได้กล่าวถึง การให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ การศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับบริหาร กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคลเนื่องจากคนที่ย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่จะเผชิญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่ตนยังไม่คุ้นเคย การให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้จากที่มีอยู่เดิมให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการการศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน

4. การประชุมสัมมนา

กรมสามัญศึกษา (2530, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อเท็จจริง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย อภิปราย หรือเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกในที่ประชุม หรือเพื่อกระตุ้นเร้าความคิดในอันที่สมาชิกจะได้นำไปประกอบการพิจารณาและมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มย่อยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ต้องการ

1. เป็นการประชุมอภิปรายกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ โดยจะกำหนดหัวข้อเรื่องในการประชุมไว้ล่วงหน้า และมีการกำหนดผู้นำในการประชุม นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2. ผู้นำการประชุมอาจต้องเตรียมเอกสารการประชุม เพื่อแจกแก่ผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษา อันจะช่วยให้การประชุมดำเนินอยู่ในขอบเขตของหัวข้อที่กำหนดไว้ และผู้เข้าร่วมประชุมอาจใช้ประกอบการซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ

3. มีการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะเรื่องตามที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด รวบรวมข้อเสนอแนะของกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

4. รายงานผลการประชุมของกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมใหญ่ อาจมีการอภิปรายร่วมแบบทั่วไป (Forum discussion) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ

5. สรุปผลการประเมินผลการประชุม

6. พิธีปิดการประชุม

การประชุมมีเป้าหมายอยู่ที่การแก้ปัญหาที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าร่วมประชุมจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับและผู้รู้รู้เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องที่มุ่งจะพิจารณาโดยเฉพาะ (Particular topic) โดยนำเอาประสบการณ์เดิมสร้างแนวปฏิบัติใหม่เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าประชุมเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประชุม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534, หน้า 3) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์การประชุมไว้ว่า เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน

การประชุมสัมมนาทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งได้รับฟังการอภิปรายต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิจะทำให้ได้ความเข้าใจมากกว่าการอ่านตำราซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับปรุงตนเองให้มีทัศนคติอ่านสอดคล้องกับสภาวะและความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกองค์กร

ประเภทของการประชุม

กุลธน ธนาพงศธร (2544, หน้า 495) ได้กล่าวถึงประเภทการประชุมไว้ว่า

1. เป็นการประชุมอภิปรายเป็นกลุ่มในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มาก โดยจะมีการกำหนดหัวข้อเรื่องหรือประเด็นในการประชุมไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการประชุมด้วย แต่ผู้นำประชุมดังกล่าว

จะแสดงบทบาทในการนำอย่างเป็นทางการน้อยที่สุด ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง
 ทัศนคติของตนได้อย่างเต็มที่

2. การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะประชุมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การประชุม
 ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพื่อให้การประชุมอยู่ในขอบเขตของหัวข้อเรื่องหรือประเด็น
 ที่กำหนดไว้ ผู้นำการประชุมอาจจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมเพื่อแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วม
 ประชุมทุกคนก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้มีเวลาศึกษาพิจารณาเอกสารเหล่านั้นเสียก่อน ส่วนใน
 ระหว่างการประชุมจะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาสงสัยและเพิ่มเติม
 ทัศนคติต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่นำมาประชุม มากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียง
 ปะทะคารม เพื่อโจมตีความคิดเห็นของบุคคลอื่น ดังนั้น การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะ
 ประชุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การประชุมประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

สรุปได้ว่า การประชุมสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและรวบรวม
 ข้อเท็จจริง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้
 อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย
 อภิปรายหรือเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิก
 ในที่ประชุมหรือเพื่อกระตุ้นเร้าความคิดในอันที่สมาชิกจะได้นำไปประกอบการพิจารณาและ
 มีส่วนร่วมในการอภิปรายในกลุ่มย่อยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ต้องการ

5. การสร้างผลงานทางวิชาการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 201) ได้กล่าวถึง การสร้างผลงาน
 ทางวิชาการไว้ว่า ผลงานทางวิชาการคือ เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่แสดงถึงความชำนาญการ
 หรือความเชี่ยวชาญในการสอน ซึ่งอาจสร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า คิดค้น สร้างสรรค์
 วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่หรือพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น
 โดยผลงานทางวิชาการนั้นอาจจะถูกจัดทำขึ้นมาแล้วก็ได้ แต่ก็ต้องเป็นผลงานที่ยังใช้อยู่ใน
 ปัจจุบันและไม่ล้าหลังแต่อย่างใด การสร้างผลงานทางวิชาการเป็นการสร้างความก้าวหน้า
 ในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือแสดงถึงความสามารถส่วนบุคคล
 ที่สามารถเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น

วัตถุประสงค์การสร้างผลงานวิชาการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 201-206) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์
 การสร้างผลงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ความก้าวหน้าในการทำงานในที่นี้ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับ
 เงินเดือนสูงขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพครูต่อไปอันได้แก่การกำหนด

ตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าการประกอบอาชีพครู ดังนั้น ครูต้องสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางการความก้าวหน้าการประกอบอาชีพครูในการขอรับใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งที่วัดความก้าวหน้าของครูประการหนึ่ง

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 201) ได้กล่าวถึง ประเภทของผลงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ตำรา คือ งานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ
2. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา
3. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา
4. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการ หรือกิจวัตรการ ที่ได้เรียบเรียงเข้าปกเขียนเล่มเรียบร้อย
5. คู่มือครู หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการสอนให้ผู้สอนสามารถสอนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
6. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานทางการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับรองหลักการ
7. บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งจัดทำขึ้นในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานวิชาการนั้น ๆ
8. สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทใดประเภทหนึ่ง มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
9. งานแปล หมายถึง การถอดความตำราหรือเอกสารจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่ง ให้ได้ใจความถูกต้อง ตรงตามต้นฉบับจริง
10. รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง รายงานจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สอน โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ
11. รายงานการวิเคราะห์ หมายถึง รายงานจากการศึกษาเรื่องหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนแล้วแยกแยะออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องหรือสิ่งนั้น ๆ ง่ายขึ้น

12. รายงานโครงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง เอกสารรายงานผลงานของโครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน

13. นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ทางการศึกษาซึ่งต่างไปจากเดิม อาจได้มาจากการค้นพบวิธีใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสม

14. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้ผลงานทางวิชาการสรุปได้ว่า การสร้างผลงานวิชาการ หมายถึง การสร้างความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือแสดงถึงความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้รับผลประโยชน์จากงานนั้นการสร้างผลงานวิชาการ iva ผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน ซึ่งอาจสร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า คิดค้น สร้างสรรค์ วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาตนเองตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อการนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงหมายถึงความถึงความเจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ จากความหมายดังกล่าว เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครู อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูคือการที่ครูรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูที่สะสมความรู้และประสบการณ์ได้ดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีความต้องการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่น่าสนใจและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่น่าสนใจมากกล่าวถึงไว้ ดังนี้

1. **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs)** ลำดับขั้นในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ (Maslow) ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ

รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับชั้นของความต้องการมนุษย์ (ปราณี งามสุด, 2548, หน้า 213-218) ซึ่งมีลำดับชั้นดังนี้

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยในตนเอง รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าและความอบอุ่นทางด้านจิตใจ

ลำดับชั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ (Love and belongingness) เป็นความต้องการที่ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

ลำดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการเด่นในสังคม ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ลำดับชั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้ เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to know and understand) คือ การอยากรู้ อยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ทักษะและประสบการณ์

ลำดับชั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ ความงดงาม (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับชั้นที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและถือเป็นความฝันสูงสุดของแต่ละคน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Maslow) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองแล้วบุคคลก็จะพอใจและให้ความสนใจและปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการระดับสูงต่อไป

จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) จะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดตามขึ้นมาแทนที่ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบเพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูบรรลุตามความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงของครูได้

2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest need theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1988) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะหนึ่ง ๆ บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ (Murray) ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) และความต้องการอิสระ (Needs for autonomy) ความต้องการการมีอำนาจ (Needs for power) และความต้องการอิสระ (Needs for autonomy) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546, หน้า 156) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใด ๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงาน และต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) เมื่อนำมาทำความเข้าใจการทำงานของครู อาจสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของคนที่เป็นครูว่า ขณะที่ครูทำงานครูต้องการได้รับความสำเร็จ ต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการมีอำนาจตำแหน่ง และต้องการสิทธิเสรีภาพในการจัดการกับงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเมื่อครูมีพื้นฐานความต้องการเหล่านี้อยู่แล้วจึงอาจไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเสริมเติมเต็มความต้องการดังกล่าว

3. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified needs hierarchy theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการเพื่อมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบ ๆ ตัว และบุคคลในสังคมอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการชั้นสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคนแลนด (McClelland's achievement motivation theory)

แมคเคนแลนด (McClelland, 1985) ได้กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่จะเกิดจากการเรียนรู้ จึงมีอิทธิพล จูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่าง ในสิ่งแวดล้อมที่ครอบครั้ว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรม แมคเคนแลนด ได้กล่าวถึงความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (The needs for achievement motivation theory) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) เป็นคนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นพบว่าปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร 2) เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น 3) เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมิน หรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (The needs for affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้ 1) เป็นคนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นให้กำลังใจ 2) เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่น 3) เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (The needs for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มีลักษณะดังนี้ 1) มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง 2) มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น 3) มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คนหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์และประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาลภายใต้สภาวะการณ์และสภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวลและถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการต่อไปตราบใดที่ยังไม่หยุดทำงาน เพราะเป้าหมายหลักคือความสุข การกินคืออยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยกย่องจากสังคม จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วจึงสามารถชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนรวมทั้งครูต้องการ การที่บุคคลเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอนั้นก็เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ต้องการนั่นเอง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ประสพการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน หรือประสพการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะยิ่งปฏิบัติงานมากเท่าไร ประสพการณ์ในการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นไปด้วย ทำให้สามารถนำประสพการณ์มาช่วยในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญยิ่ง เนื่องจากประสพการณ์เป็นผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ประสพการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสนเรียนรู้ และทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามหลักความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานยังมีประสพการณ์ทำงานมากขึ้นเท่าใดยิ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าประสพการณ์การทำงานเป็นการสะสมทักษะในการทำงานที่ดียิ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน มีความอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็จะพบว่า มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวเทพ สมชิต (2546) กล่าวว่า ประสพการณ์การทำงานของข้าราชการครู ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบันมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสพการณ์มากหรือน้อยของแต่ละคน สอดคล้องกับงาน มิ่งเจริญ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสพการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสพการณ์มาก และสอดคล้องกับ พยุง ประทุมทอง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยมีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้มีประสพการณ์ในการทำงานมาก

สรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาของการทำงาน ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความเข้าใจในงานประจำที่ปฏิบัติภายใต้ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ประสพการณ์ในการสอนจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ช่วงชั้นเรียนที่กำหนดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งจัดระดับการศึกษาเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ช่วงชั้นที่ 1 ระดับประถมศึกษาตอนต้น (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) ช่วงชั้นที่ 2 ระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ช่วงชั้นที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) โดยโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้แบ่งระดับช่วงชั้นเรียนออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ช่วงชั้นที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ซึ่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในแต่ละระดับชั้นเรียนจะมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี เมธิกุล (2545, หน้า 73) ได้ศึกษาความต้องการแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดพิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังักัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความต้องการแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดพิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังักัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับชั้นในการสอน ด้านวิธีการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยบุคลากรที่สอนในระดับชั้นปฐมวัยมีความต้องการพัฒนาดีกว่าบุคลากรที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลิ หนูอุไร (2553) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามระดับชั้นในการสอน ด้านการพัฒนาบุคคลโดยวิธีปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ช่วงชั้นเรียนที่ครูได้รับมอบหมายเป็นภาระงานสอน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนแต่ละระดับชั้นเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ระดับชั้นที่สอนจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พวง ประทุมทอง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อ และการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความต้องการมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

นงลักษณ์ ภิญญา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชลี หนูอุไร (2553) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของครูผู้สอน โรงเรียน ประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง พบว่า ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาทีมงานและองค์กร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านพัฒนาบุคคลโดยวิธีปฏิบัติงาน และด้านการส่งบุคคลไปศึกษา หรือดูงาน และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา ในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามระดับชั้นในการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาทีมงานและ องค์กร และด้านส่งบุคคลไปศึกษาหรือดูงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้าน การพัฒนาบุคคลโดยวิธีปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมทุกรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การันต์ เพชร (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการ พัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการฝึกอบรมสัมมนา และด้าน การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุริรัตน์ พัฒนกิจ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีความต้องการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ด้านการให้ทดลองงาน

ในตำแหน่งใหม่ ด้านขยายงาน ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการหมุนเวียนงาน ซึ่งให้ความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชื่น สกุลปิ่น (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และ ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประชุมสัมมนา และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

โดเฮอร์ตี้ (Doherty, 1998, p. 128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูชาวบอสตัน ในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน ต้องมีการหลอมรวมและสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพครูจะไม่ประสบผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ถ้าไม่พัฒนาวิชาชีพอย่างพอเพียงและเหมาะสม ครูส่วนใหญ่ในบอสตันยังมีความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

วินเดิล (Windle, 1998, p. 352) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลทักษะความรู้ ความสามารถและความต้องการการพัฒนาความชำนาญการที่ก้าวหน้าของผู้บริหารส่วนกลาง กิจการนักศึกษา พบว่า ผู้บริหารในส่วนกลางประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินตนเองอยู่ในระดับกลาง จากการเปรียบเทียบสรุปได้ว่าผู้บริหารในส่วนกลางต้องการความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

กรูเทนเบเบอร์ (Grootenber, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตร วิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26 ปี) ประกอบด้วย อาจารย์ที่รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์โรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผล คือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน ปรีกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์และประกาศให้คนส่วนใหญ่ดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิด ความรู้และความชำนาญในวงการศึกษและการสอนแก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเองจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านคอมพิวเตอร์ การใช้ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การติดตามผลการประเมินผลโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพิ่มสะสมผลงาน การนิเทศการสอนภาษาอังกฤษในด้านโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา การจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษและการวัดผล การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ ผลการเรียน สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสารด้วยคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์หลักสูตร การบริหารหลักสูตร การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การสืบค้น สารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและแก้ปัญหา ตลอดจนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องการศึกษา แหล่งค้นคว้า ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมประชุมวิชาการและศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเพื่อปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นครูที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์และ การที่ครูจะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพได้นั้น ครูต้องมีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ความเป็นครู สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า บุคลากรโดยรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารตามลำดับ ครูโรงเรียนส่วนใหญ่ ไม่ได้รับกรอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ โรงเรียนที่ใช้ครูที่มีความสามารถ ด้านอื่น ๆ มาสอน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการพัฒนาครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ ให้เป็นบุคลากรที่มีความเป็น มีอาชีพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ประปีการศึกษา 2562 จำนวน 259 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดใหญ่พิเศษ		
1.1 โรงเรียนเบญจมานูสรณ์	101	65
2. ขนาดใหญ่		
2.1 โรงเรียนสอยดาววิทยา	60	40
3. ขนาดกลาง		
3.1 โรงเรียนนายายอามพิทย	47	28
3.2 โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา	33	20
4. ขนาดเล็ก		
4.1 โรงเรียนมัธยมท่าแกลง	12	7
รวม	259	160

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ อำนวย กิจเจริญ (2547, หน้า 79-83) ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็นสองตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้น ที่สอนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยเขตสตาร์บุษ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

จังหวัดจันทบุรี โดยการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ด้าน คือ

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการฝึกอบรม | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการศึกษาดูงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านการศึกษาต่อ | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านการประชุมสัมมนา | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ | จำนวน 9 ข้อ |

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 189) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือสมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามของอำนาจ กิจเจริญ (2547, หน้า 79-83) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม
3. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามศัพท์เฉพาะ
4. พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
5. นำร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามอีกทั้งนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาหาความเที่ยงตรง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย
 - 6.1 ดร.ชัยพจน์ รักราม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 6.2 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18
 - 6.3 นายทองขาน บุญลา ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการ โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17

7. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ทั้งหมด 43 ข้อ มาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (สมุทรร ชำนาญ, 2556, หน้า 137)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 R แทน ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละระดับ
 ความสอดคล้อง
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

เกณฑ์การแปลผลความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

9. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.85

10. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

11. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน และได้รับแบบสอบถามนำกลับมาวิเคราะห์ จำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำคะแนนที่ได้หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง

3. นำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference)

3. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยการทดสอบค่าที (*t*-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน การทดสอบที (t -distribution)
- p แทน ความน่าจะเป็น (Probability)
- * แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นลำดับขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ระดับชั้นที่สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนปรากฏผลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการสอน		
1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	85	53.13
1.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี	42	26.25
1.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	33	20.62
รวม	160	100
2. ระดับชั้นที่สอน		
2.1 มัธยมศึกษาตอนต้น	101	63.13
2.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย	59	36.87
รวม	160	100

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.13 ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 63.13 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.87

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	<i>n</i> = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.16	0.53	มาก	2
2. ด้านการศึกษาดูงาน	4.08	0.72	มาก	3
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.02	0.55	มาก	5
4. ด้านการประชุมสัมมนา	4.17	0.47	มาก	1
5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	4.07	0.63	มาก	4
รวม	4.10	0.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและ
รายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุม
สัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม	<i>n</i> = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน	4.26	0.85	มาก	2
2. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านเทคนิค วิธีการสอน	4.11	0.72	มาก	6
3. การฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.01	0.95	มาก	8
4. การฝึกอบรมการจัดหลักสูตรและวิเคราะห์ หาความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	4.13	0.76	มาก	5
5. การจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ในแต่ละครั้ง	4.18	0.70	มาก	3
6. การฝึกอบรมเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	4.09	0.88	มาก	7
7. หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้น ๆ	4.18	0.71	มาก	4
8. โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครู และการฝึกอบรม	4.33	0.63	มาก	1
รวม	4.16	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการฝึกอบรม
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและการฝึกอบรม การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียน
แผนการสอน และการจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน	n = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การส่งครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	4.01	0.89	มาก	7
2. การส่งครูไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.81	1.15	มาก	8
3. กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของครูเพื่อเข้ารับ การศึกษาดูงาน	4.11	0.83	มาก	4
4. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของ โรงเรียน	4.24	0.85	มาก	1
5. ให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน	4.19	1.02	มาก	3
6. การแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้ครูได้ศึกษาดูงาน	4.06	1.11	มาก	5
7. ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริม การศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงาน ที่ตนรับผิดชอบ	4.21	0.90	มาก	2
8. เชื่อมชมการจัดการสอนของปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่น	4.04	1.07	มาก	6
รวม	4.08	0.72	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาดูงาน
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของโรงเรียน ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการ
ส่งเสริมการศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ และให้ทุนสนับสนุน
ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งครูไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ	<i>n</i> = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	4.10	0.73	มาก	5
2. การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน	4.09	0.74	มาก	6
3. การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้าน วิชาการ/ สายงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.74	มาก	2
4. การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของโรงเรียน	4.13	0.77	มาก	3
5. การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการ	3.74	1.14	มาก	8
6. การศึกษาต่อโดยใช้เวลาเป็นบางส่วนจากการทำงาน	3.98	0.93	มาก	7
7. การศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกราชการ	4.12	0.73	มาก	4
8. การศึกษาต่อภายในประเทศ	4.14	0.73	มาก	1
9. การศึกษาต่อต่างประเทศ	3.74	1.18	มาก	9
รวม	4.02	0.55	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาต่อ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การศึกษาต่อภายในประเทศ การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/ สายงาน
ที่ปฏิบัติ และการศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
การศึกษาต่อต่างประเทศ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการประชุมสัมมนา	<i>n</i> = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านวิชาการเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน	4.13	0.66	มาก	8
2. เปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน	4.20	0.67	มาก	4
3. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อนำไปปรับปรุง โรงเรียน	4.18	0.67	มาก	6
4. การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและ เป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.70	มาก	2
5. การได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ ปรับปรุงองค์กร	4.29	0.68	มาก	1
6. การจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับ กลุ่มครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วม ประชุมสัมมนา	4.23	0.73	มาก	3
7. การจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่ครู	4.19	0.68	มาก	5
8. การประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของโรงเรียน	4.18	0.84	มาก	7
9. การประชุมสัมมนาเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการโอน ภารกิจ และการมอบอำนาจในการบริหารจัดการ ผู้โรงเรียนแต่ละแห่ง	3.90	0.87	มาก	9
รวม	4.17	0.47	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโรงเรียน การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ การจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับกลุ่มครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประชุมสัมมนาเพื่อให้ครูมีส่วนรับรู้ในการโอนภารกิจ และการมอบอำนาจในการบริหารจัดการสู่โรงเรียนแต่ละแห่ง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	<i>n</i> = 160		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากโรงเรียน	4.08	0.93	มาก	5
2. โรงเรียนควรจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานวิชาการเป็นระยะ ๆ	3.98	0.89	มาก	9
3. การให้เวลาและโอกาสในการเขียนผลงานทางวิชาการ	4.08	0.85	มาก	6
4. การจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง	4.13	0.79	มาก	3
5. โรงเรียนควรจัดวิทยากรที่เลี้ยงให้คำปรึกษา	4.17	0.85	มาก	2
6. การจัดประชุมนำเสนอผลงานทางวิชาการ	4.00	0.86	มาก	7
7. การจัดทำเอกสารทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อตีพิมพ์งานเขียน เช่น บทความหรือสรุปผลงานวิจัย	3.98	0.85	มาก	8
8. การวางระบบเครือข่ายข้อมูลทางวิชาการได้รู้และเรียนรู้ร่วมกัน	4.12	0.80	มาก	4
9. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.19	0.76	มาก	1
รวม	4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โรงเรียนควรจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และการจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนควรจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานวิชาการเป็นระยะ ๆ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 85)				ตั้งแต่ 5-10 ปี (n = 42)				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 33)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.27	0.44	มาก	1	4.12	0.54	มาก	1	3.94	0.65	มาก	2
2. ด้านการศึกษาดูงาน	4.26	0.53	มาก	2	4.00	0.80	มาก	5	3.75	0.91	มาก	5
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.08	0.46	มาก	5	4.05	0.57	มาก	3	3.80	0.68	มาก	4
4. ด้านการประชุมสัมมนา	4.25	0.40	มาก	3	4.07	0.48	มาก	2	4.09	0.60	มาก	1
5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	4.20	0.47	มาก	4	4.04	0.55	มาก	4	3.81	0.95	มาก	3
รวม	4.21	0.38	มาก		4.06	0.45	มาก		3.88	0.64	มาก	

จากตารางที่ 9 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน พบว่า

ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการประชุมสัมมนา ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5-10 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมสัมมนา และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.76	1.38	5.14*	.01
	ภายในกลุ่ม	157	42.09	0.27		
	รวม	159	44.85			
2. ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.45	3.22	6.62*	.00
	ภายในกลุ่ม	157	76.45	0.49		
	รวม	159	82.90			
3. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	0.96	3.27*	.04
	ภายในกลุ่ม	157	46.05	0.29		
	รวม	159	47.97			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4. ด้านการประชุมสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.62	2.82	.06
	ภายในกลุ่ม	157	34.30	0.22		
	รวม	159	35.53			
5. ด้านการสร้างผลงาน ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.73	1.86	4.89*	.01
	ภายในกลุ่ม	157	59.84	0.38		
	รวม	159	63.57			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.71	1.36	6.44*	.00
	ภายในกลุ่ม	157	33.09	0.21		
	รวม	159	35.80			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference)

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.21	4.06	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	4.21	-	.16	.33*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.06	-	-	.18
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.88	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ
ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
โดยประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าประสบการณ์
ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการฝึกอบรม

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.27	4.12	3.94
ต่ำกว่า 5 ปี	4.27	-	.15	.33*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.12	-	-	.18
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.94	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน ด้านการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาดูงาน

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.26	4.00	3.75
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	.25	.50*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.00	-	-	.25
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาต่อ

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.08	4.05	3.80
ต่ำกว่า 5 ปี	4.08	-	.03	.28*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.05	-	-	.25
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการสอน ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการสอนมากกว่า
10 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า
ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต
สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

ประสบการณ์ในการสอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.20	4.04	3.81
ต่ำกว่า 5 ปี	4.20	-	.16	.39*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.04	-	-	.23
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.81	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บูนซ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บูนซ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บูนซ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (n = 101)				มัธยมศึกษาตอนปลาย (n = 59)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการฝึกอบรม	4.17	0.55	มาก	1	4.14	0.50	มาก
2. ด้านการศึกษาดูงาน	4.07	0.79	มาก	3	4.10	0.60	มาก	4
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.03	0.57	มาก	5	3.99	0.52	มาก	5
4. ด้านการประชุมสัมมนา	4.15	0.50	มาก	2	4.21	0.43	มาก	1
5. ด้านการสร้างผลงาน ทางวิชาการ	4.04	0.64	มาก	4	4.14	0.60	มาก	3
รวม	4.09	.50	มาก		4.12	.43	มาก	

จากตารางที่ 16 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บูนซ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอนพบว่า

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	มัธยมศึกษา ตอนต้น (<i>n</i> = 101)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย (<i>n</i> = 59)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านการฝึกอบรม	4.17	0.55	4.14		
2. ด้านการศึกษาดูงาน	4.07	0.79	4.10	0.60	-.29	.77
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.03	0.57	3.99	0.52	.46	.65
4. ด้านการประชุมสัมมนา	4.15	0.50	4.21	0.43	-.80	.43
5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	4.04	0.64	4.14	0.60	-.93	.36
รวม	4.09	0.50	4.12	0.43	-.33	.75

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .26-.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการใช้วิธีการ LSD (Least significant difference)

สรุป

จากศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้าน การศึกษาดูงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถสรุปผลดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและการฝึกอบรม การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน และการจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้ง ตามลำดับ

1.2 ด้านการศึกษาครู พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาครูในสาขาวิชาที่จำเป็นของโรงเรียน ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมการศึกษาครูตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ และให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาครู ตามลำดับ

1.3 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ และการศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของโรงเรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านการประชุมสัมมนา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโรงเรียน การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ การจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับกลุ่มครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ

1.5 ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โรงเรียนควรจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และการจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน พบว่า

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประชุมสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นเสริมสร้างศักยภาพของครูที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางตำแหน่งและวิทยฐานะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูควรมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพครูด้วยตนเอง เพราะว่าครูต้องเป็นผู้ที่ได้รับ การฝึกฝนให้เป็นผู้มีความสามารถระดับสูงในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องพัฒนาทั้งความรู้ทางปัญญา และทักษะต่าง ๆ ในการสอน ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ เนื่องจากความมุ่งหวังของคนที่มีต่อสถาบันการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป หน่วยงานทางการศึกษาจึงต้องมีการจัดให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของวิภาพร บุตรสอน (2554) ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพนิดา สุทธิสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและการฝึกอบรม การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียน แผนการสอน และการจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและสามารถผลิตผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ครูต้องมีความสามารถในการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยและพัฒนา เนื่องจากการศึกษาวิจัยนั้นจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปใช้สำหรับการพัฒนาผู้เรียน สามารถจัดการจัดการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจूरिरัตน์ พัฒนกิจ (2554) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียน วังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ด้านการฝึกอบรมสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของโรงเรียน ครูทุกระดับของโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมการศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ และให้ทุน สนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนได้มีการส่งเสริม ให้ครูไปศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้าน ความคิด การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะถือว่าการไปศึกษาดูงาน โรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น สามารถนำแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์และพัฒนาโรงเรียนหรือ การเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจूरिरัตน์ พัฒนกิจ (2554) ได้ศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย

พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ปัญญางาม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษาอบรมหรือดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูก่อนโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/ สายงาน ที่ปฏิบัติ และการศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าการส่งครูไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาครูที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะครูก็ได้มีโอกาสไปหาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ได้รับการศึกษาต่อจะได้รับแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ ในงานนั้น ได้ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือที่คล้ายกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ในองค์กรของตน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่ศึกษาด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น เกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนซึ่งจะช่วยให้งานเกิดความสำเร็จในโอกาสต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น สกุดปิ่น (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประชุมสัมมนา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูก่อนโรงเรียน สหวิทยาเขตสตาร์บุษย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโรงเรียน การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ การจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับกลุ่มครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องที่มุ่งจะพิจารณาโดยเฉพาะ โดยนำเอาประสบการณ์เดิมสร้างแนวปฏิบัติใหม่เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าประชุมเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวง ประทุมทอง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชื่น สกุลปัน (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โรงเรียนควรจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และการจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูทุกคนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสอน หรือปรับปรุงและพัฒนางานสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยวิธีการง่าย ๆ ได้ โดยครูสามารถทำวิจัยไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานสอนประจำวันสำหรับเรื่องที่จะศึกษานั้นส่วนมากจะเป็นปัญหาที่ครูพบจากการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน หรืออาจมาจากความคิดริเริ่มของครูในการที่จะพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนหรือสื่อการสอนที่จะใช้อยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชื่น สกุลปัน (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของ โรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประชุมสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและทุกครั้งที่มีโอกาส เนื่องจาก

เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากได้ผ่านการเข้าร่วม โครงการพัฒนาและฝึกอบรมมาก ตามลำดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก โอกาสในการเข้าร่วม โครงการพัฒนาและฝึกอบรม ก็น้อยลงไปด้วย จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในรูปแบบต่างกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ของครูที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการศึกษา ประกอบกับมาตรฐานความรู้ที่กำหนด โดยคุรุสถานเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมในการที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพครูและเป็นเรื่องที่ครูมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัชฌก ทองเกิด (2549) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของทศพร พิษะระ (2554) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน การส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูทุกระดับชั้นที่สอนเกิดทักษะ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพราะเห็นว่าครูมีความจำเป็นต้องมี การพัฒนาตนเองเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งครูมีหน้าที่และบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติแห่งความเป็น พลเมืองดีของสังคม ยิ่งจะต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการกระทำที่จำเป็น ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้าจะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550)

ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชติ หนูอุไร (2553) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามระดับชั้นในการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูจะต้องเป็นทั้งผู้ทำวิจัยและใช้ผลการวิจัย เมื่อครูสามารถทำวิจัยได้ประโยชน์ที่ครูได้รับก็คือ ครูสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาและแสวงหาความรู้ของนักเรียน รวมทั้งตัวครูเอง และผลการวิจัยที่ครูปฏิบัติจะเป็นแนวทางที่ครูสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้า นำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
2. ด้านการศึกษาดูงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ด้านการจัดการศึกษาและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในประเทศต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นโอกาสอันดีในการแสวงหาความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ
3. ด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้การลาศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและยกระดับการศึกษาสู่มาตรฐาน
4. ด้านการประชุมสัมมนา ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาตามความต้องการของครูแต่ละคน เพราะครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ตนเองสอน และมีเทคนิค กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนแบบมืออาชีพ จึงจะสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่โรงเรียนในฝันและสามารถปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จ

5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนผลงานวิชาการให้กับครูภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่มสาระวิชาช่วยแนะนำและให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมุ่งเน้นความต้องการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เหมาะสมแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2530). *คู่มือการประเมินมาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กาญจนา ชูช่าง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การันต์ เพชรี่. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จ่านง มิ่งเจริญ. (2548). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส ศิวสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์.
- จूरรัตน์ พัฒนกิจ. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.
- ชื่น สกุลปิ่น. (2561). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทศพร พิษะระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ ภิญโญ. (2553). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นฤมล ปัญญางาม. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัชกร ทองเกิด. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิตี และกิ่งพร ทองใบ. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราณี रामสูต. (2548). *จิตวิทยาในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประมวล พุททนิกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจริยบรรณครูกับ
การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี*. ปรินิพนธ์การศึกษามหา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุขทิวังศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก. พลการพิมพ์.
- ปราณี रामสูต และจำรัส ค้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พินดา สุทธิสวัสดิ์. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พยุง ประทุมทอง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิทยา ศิริธำรงค์. (2544). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาคน*. ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มณูญ ไชยทองศรี. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวดี ศรีธรรมรัตน์. (2541). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). *พฤติกรรมการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วรณารอด แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พริ้นติ้ง.
- วรารณณ์ ชัยตะวรรณ. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิภาพร บุตรสอน. (2554). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาศ สิงหวิสัย. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2545). *เชาว์อารมณ์ (EQ): คัมภีร์วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิวเทพ สมชิต. (2546). *การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *เอกสารการบรรยายกระบวนวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2558). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2559-2562*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). *การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2533). *การบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธี เมธิกุล. (2545). *การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2543). *สื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุนันทา เลहनันท์. (2531). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทวีรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ บู่สาลี. (2545). *การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุวีรัตน์ ขจรพิสิฐศักดิ์. (2542). *การศึกษาปัญหาการสอนและความต้องการการนิเทศการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาว. (2540). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อรุณ แป้นคง. (2542). *การปฏิบัติงานกิจกรรมลูกเสือของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อัญชลี หนูอุไร. (2553). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภัสสรี ไชยคุณา. (2542). *การจัดการทรัพยากร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย สุมิพันธ์. (2543). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อำนาจ กิจเจริญ. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work*. New York: The Macmillan.
- Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in education administration*. New York: McMillan.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials' of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Deherty, E. J. (1998). *Professional development for Boston teacher in school to career programs*. Ed.D. Harvard University.
- Dessler, G. (2009). *Human resource management* (8th ed.). London: Prentice-Hall.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Grootenber, P. (2005). *Self-directed teacher professional development*. Retrieved from <http://www.edu.Au/99601>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Murray, K. H. (1988). Intrinsic extrinsic and contextual work variables influencing job satisfaction turnover among registered nurses in selected New Jersey hospital. *Dissertation Abstracts International*, 49(1), 3225-A.
- Windle, L. M. (1998). *Skill performance assessment and need for further professional development of student affairs mid-managers*. Unpublished doctoral dissertation, Texas A & M University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายนาวัน ใจสุทธี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950037 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษย ตั้งกัฒสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 038-10-2052
โทรสาร 038-745-811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

19 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายนาวิน ใจสุทธิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950037 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขต สตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052

โทรสาร 038-745-811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

19 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายนาวิน ใจสุทธิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950037 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052

โทรสาร 038-745-811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ของแต่ละข้อตามความเป็นจริงกับสถานภาพของท่าน

1. ประสบการณ์ในการสอน (นับเป็นปีจนถึงปี 2559 โดยเศษตั้งแต่ 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 - ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี
 - ประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี
 - ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ระดับช่วงชั้นที่สอน (ที่เป็นภาระงานมากที่สุดของท่าน)
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตอนที่ 2

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการฝึกอบรม					
1	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน					
2	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านเทคนิควิธีการสอน					
3	การฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4	การฝึกอบรมการจัดหลักสูตรและวิเคราะห์หาความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา					
5	การจัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้ง					
6	การฝึกอบรมเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
7	หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้น ๆ					
8	โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและการฝึกอบรม					
	ด้านการศึกษาดูงาน					
9	การส่งครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ					
10	การส่งครูไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
11	กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของครูเพื่อเข้ารับการศึกษาดูงาน					
12	ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของโรงเรียน					
13	ให้ทุนสนับสนุนในการเดินทางไปศึกษาดูงาน					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	การแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ครูได้ศึกษาดูงาน					
15	ครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมการศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ					
16	เยี่ยมชมการจัดการสอนของปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่น					
	ด้านการศึกษาต่อ					
17	ศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น					
18	การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน					
19	การศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/ สายงานที่ปฏิบัติ					
20	การศึกษาต่อควรตรงกับความต้องการของโรงเรียน					
21	การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการ					
22	การศึกษาต่อโดยใช้เวลาเป็นบางส่วนจากการทำงาน					
23	การศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกราชการ					
24	การศึกษาต่อภายในประเทศ					
25	การศึกษาต่อต่างประเทศ					
	ด้านการประชุมสัมมนา					
26	เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านวิชาการเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
27	เปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน					
28	การจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อนำไปปรับปรุงโรงเรียน					
29	การประชุมสัมมนาควรให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	การได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโรงเรียน					
31	การจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับกลุ่มครู และพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา					
32	การจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้แลกเปลี่ยนข้อมูล ในการปฏิบัติงานแก่ครู					
33	การประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่อง วิสัยทัศน์ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของโรงเรียน					
34	การประชุมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในการโอนภารกิจ และการมอบอำนาจในการบริหารจัดการสู่โรงเรียนแต่ละแห่ง					
	ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ					
35	การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากโรงเรียน					
36	โรงเรียนควรจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานวิชาการเป็นระยะ ๆ					
37	การให้เวลาและโอกาสในการเขียนผลงานทางวิชาการ					
38	การจัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง					
39	สถานศึกษาควรจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
40	การจัดประชุมนำเสนอผลงานทางวิชาการ					
41	การจัดทำเอกสารทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อตีพิมพ์งานเขียน เช่น บทความ หรือสรุปผลงานวิจัย					
42	การวางระบบเครือข่ายข้อมูลทางวิชาการได้และเรียนรู้ร่วมกัน					
43	ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครู
 กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3		
1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
23	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	1	0	1	0.67	ใช้ได้
31	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	1	0	1	0.67	ใช้ได้
40	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	1	0	1	0.67	ใช้ได้
43	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.68	23	.39
2	.31	24	.53
3	.65	25	.72
4	.67	26	.45
5	.65	27	.26
6	.55	28	.41
7	.84	29	.37
8	.50	30	.45
9	.77	31	.46
10	.78	32	.51
11	.64	33	.72
12	.54	34	.79
13	.67	35	.57
14	.79	36	.50
15	.34	37	.46
16	.83	38	.64
17	.57	39	.74
18	.49	40	.73
19	.56	41	.52
20	.67	42	.52
21	.85	43	.66
22	.63		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .96$