

## ความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

สมพร เสือสูงเนิน

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมด้าน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงานตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความต้องการ การพัฒนาของครู

### บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศ

ต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560 หน้า 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540–2544 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545–2549 ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ลุล่วง และสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550–2554 ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-9 และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมโดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทยทุกคนในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้านและสามารถปรับตัวรับมือกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559 มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อม

เผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9-11 และ ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมแผนพัฒนาฉบับนี้ ยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”ประเด็นการพัฒนาหลัก ที่สำคัญประเด็นหนึ่งในช่วงแผนพัฒนาฉบับนี้คือ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพวัตถุประสงค์ประการหนึ่งที่สำคัญของแผนพัฒนาฉบับนี้ คือ การวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, ออนไลน์ หน้า 1-4)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นอาชีพที่ปฏิบัติการสอนซึ่งส่งผลถึงกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาเด็ก ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ถึง 9 หมวด มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมวดที่ 1 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (4) มีหลักการส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระบวนการผลิตและการพัฒนาครูต้องกระทำอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้

สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งใน การเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ หมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2553 หน้า 4, 17, 21)

ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้นโดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตามการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560 หน้า 1)

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม มีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคม พัฒนาและให้ความรู้ความสามารถแก่สมาชิกของสังคม เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าของสังคม และประกอบอาชีพสุจริตได้ การจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของปัจจัยหรือทรัพยากรการศึกษาหลายประการ ปัจจัยหรือทรัพยากรการศึกษาเหล่านี้หากมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถาบันการศึกษาได้ (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2557 หน้า 37)

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การศึกษาดำเนินไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ความสำคัญของครูนั้นเป็นที่ยอมรับกันอยู่ทั่วไปทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต แต่ในฐานะและบทบาทของครูที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของครูจากสังคมมีเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับครูหลายประการ ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 1) ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านปริมาณ 2) ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านคุณภาพ (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2557 หน้า 97)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการ สรุปลได้หลากหลายประการดังนี้ 1) ช่วยทำให้ระบบ และวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง 4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน 5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือ 1) บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ 2) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก ผู้ระบบการพัฒนาขององค์กร 4) วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร 5) จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาบุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น 6) ระบบข้อมูลบุคคลขององค์กรจะต้องครบถ้วนถูกต้องและทันสมัยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้ 7) การพัฒนาบุคคลจะต้องทำทุกด้านคือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถจิตใจและคุณธรรม ควบคู่กันไป 8) องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร

วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐ ก็คือ การมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) หรือ KSA (ชัชวาล อรวงศ์สุกทัต, 2552. ออนไลน์)

ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกขององค์กรได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ การพัฒนาครูก็เช่นเดียวกัน สถานศึกษาที่ไม่มีการพัฒนาครูสถานศึกษานั้นย่อมไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควรจะเป็น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูมิได้เป็นเครื่องรับประกันว่าจะมีผลทำให้โรงเรียนพัฒนา แต่การพัฒนาครูเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของการพัฒนาโรงเรียน (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2557 หน้า 107)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 ได้กำหนดชัดเจนในเรื่องการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยมีแนวคิดว่าการจะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ตลอดจนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของคนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคูให้เกิดความรู้ และเข้าใจในแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเสียก่อน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคู ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

จากผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้งจาก สมศ.ซึ่งเป็นหน่วยงานจากภายนอกและจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด พบว่าจุดเด่นคือครูมีทักษะในวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อการเรียนรู้การสอนและการพัฒนาผู้เรียน สนใจเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน มีการบูรณาการความรู้ต่างๆทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับสภาพจริงและการพัฒนาของผู้เรียน มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมความเป็นไทย โดยพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างต่อเนื่องได้แก่ วงดนตรีไทย กระบี่กระบอง กลองยาวและวงดนตรีลูกทุ่งและมีจุดควรพัฒนาคือควรพัฒนาผู้เรียนในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบให้มีความยั่งยืนและถาวรและควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรพัฒนาคูบางส่วนในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียนและตนเอง พร้อมทั้งการทำวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมได้นำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาคูในสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาของครู โรงเรียนพลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพลเจริญวิทยาคมซึ่งประกอบด้วย ความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา และ ด้านการศึกษาดูงาน

### 2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนพลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำนวน 128 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการสอน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of congruence (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8529 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และเนื้อหาที่จะทำวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพลเจริญวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศวิเคราะห์โดยค่า t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนวิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ้(Scheffe's Post hot Comparison)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และมากกว่า 10 ปี

2. ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน การศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบ ครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมมีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิพร นาพุดธา(2549)ได้ศึกษาเรื่อง“ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบริษัทปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัดกรณีศึกษา : บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด”ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย(ท่าหลวง)

จำกัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้รับผิดชอบการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านระยะเวลาในการอบรม อยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนกรณ์ บุญนุช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลประสบการณ์การพัฒนาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือการสอนงาน (พี่สอนน้อง) และปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนา และการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิพร นาพุดธา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบริษัทปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัดกรณีศึกษา : บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้รับผิดชอบการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านระยะเวลาในการอบรม อยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนกรณ์ บุญนุช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือการสอนงาน (พี่สอนน้อง) และปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนา และการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

1.2 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการถือเป็นวิธีการพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม เป็นการนำความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ หัตยา อินทร์เชิง (2559. ออนไลน์) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมนี้เน้นทางด้านวิชาการ หรือทฤษฎี และด้านปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรม นำสิ่งที่ตนเรียนรู้มานำปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานอันแท้จริงของเขาได้

### 1.3 ด้านการสัมมนาโดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้งนี้

เนื่องจาก การสัมมนาเป็นการประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกัญญ์สุริยันต์ (ออนไลน์) ได้กล่าวว่าปัจจุบันสังคมโลก เต็มไปด้วยข้อมูล ข่าวสาร(Information Society) และเป็นยุคที่เรียกว่า"โลกาภิวัตน์"(Globalization) ซึ่งหมายความว่า เป็นโลกของการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งนี้ เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง ดังนั้น ธุรกิจใดที่มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอยู่ในมือมากเท่าใด ธุรกิจนั้นก็จะมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญรุดหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรธุรกิจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจ หนึ่งในวิธีการนั้นก็คือ "การจัดสัมมนา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ โดยองค์กรต่างมองเห็นความสำคัญที่หน่วยงานจะต้องจัดให้มีขึ้นทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และทรัพยากรอื่นๆของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด

### 1.4 ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก สอดคล้องกับชนภณ นิธิชาวกุลและกิตติกร พุฒิวิญญู (2556) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและความสัมพันธ์ของการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนานิสิต ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการศึกษาดูงานใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิทยากร ด้านกิจกรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ด้านกระบวนการจัดโครงการ และด้านความปลอดภัยในการเดินทาง นิสิตพอใจอย่างยิ่งและได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงานอย่างยิ่ง ส่วนในด้านกิจกรรมและการนำไปใช้ นิสิตพอใจมากและได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงานมาก และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า นิสิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจของการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน ในด้านชั้นปีการศึกษาของนิสิตและสาขาวิชาของนิสิตที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของการศึกษาดูงานแตกต่างกัน ส่วนด้านวิทยากรและด้านกระบวนการจัดศึกษาดูงานที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการศึกษาดูงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของการศึกษาดูงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.832 จึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนานิสิตซึ่งเป็นทุนมนุษย์นั้น ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของสาขาวิชาชีพและสามารถนำไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ได้ต่อไปในอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบ ครู โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติทั้งนี้อาจเพราะทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภณ นิธิเชาวกุล และกิตติกร พุฒิวิญญู (2556) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและความสัมพันธ์ของการศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนา นิสิต พบว่า นิสิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจของการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับรุ่งฤดี เพ็ชรสงคราม (ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของข้าราชการ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบ t-test ทุกกรณีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จิตติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินทร์(2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวรวิศรา จำปา (ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบ ครู โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติการสอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติทั้งนี้อาจเพราะครูในปัจจุบันมีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อยู่เสมอจึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนใกล้เคียงกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนไม่ว่าจะนานกี่ปีเมื่ออยู่ภายในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกันและการประเมินผลงานเช่นเดียวกันย่อมมีความต้องการพัฒนาไม่ต่างกัน จึงทำให้ครูโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนต่างกันมีความต้องการพัฒนาไม่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิศรา จำปา (ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันในทุกด้านสอดคล้องกับจิตติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินทร์(2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าบุคลากร

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชัยณรงค์ สิริพรปริดา(ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยาเขต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยาเขตต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครู โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

- 1.ใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคมนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูในสถานศึกษา
- 2.ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด วางแผน การพัฒนาครูในด้านต่างๆ ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล ตลอดจนตามหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- 3.ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นต้น
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ปัญหา การพัฒนาครูให้ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ ความต้องการของครู ตลอดจนเพื่อความเท่าทันตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3. ควรศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครู
4. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของครู

## บรรณานุกรม

- อำนาจ ทองโปร่ง. (2557). การบริหารงบประมาณการเงินและการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2557). การบริหารงานบุคคลและการนิเทศงาน. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2557). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ. คณะจารย์ภาควิชา การบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2558). สัมมนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รุจิรี ภู่อาระและกัลยมน อินทุสุต. (2558). การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2557). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและศิริพงษ์ เสาภายน. (2559). การศึกษาอิสระ Independent Studies. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์และคณะ. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมเกียรติ ทานอกและคณะ. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กาญจน์วิรัชฐา ชูกำลัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2558). แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. บทความวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ.
- ภูษงค์ บุญอภัยและคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วสันต์ ปานทองและคณะ. (2556). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพรรณิ อารณ และแก้วเวียง นานาผล. (2557). **การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนผาน้ำทิพย์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปองทิพย์ เทพอริย์. (2551). **การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิพร นาพุดชา. (2549). **ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบริษัท ปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด**. ปริญญานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนารณ บุญนุช. (2555). **การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนภณ นิธิเชาวกุล และกิริติกร พุฒิวิญญ. (2556). **ความพึงพอใจและความสัมพันธ์ของจัดการศึกษาฐานเพื่อพัฒนานิสิต**. วารสารการจัดการธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญ์ฐ์ สุริยันต์. (2558). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสัมมนา**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2560 จาก [https://kunyanutcom.files.wordpress.com/2015/03/1\\_edit.pdf](https://kunyanutcom.files.wordpress.com/2015/03/1_edit.pdf)
- กัญญ์ฐ์ สุริยันต์. (2558). **กระบวนการจัดสัมมนาทางวิชาชีพ**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2560 จาก <https://kunyanutcom.files.wordpress.com/2015/03/unit2.pdf>
- ชัยณรงค์ สิริพรปริดา. (มปป.). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2560 จาก [http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[230317112202\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][230317112202].pdf)
- รุ่งฤดี เพ็ชรสงคราม. (มปป.). **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2560 จาก <http://www.dpu.ac.th/graduate/upload/content/files.pdf>
- จิตติร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. บัญชีมหาดบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัณวีรศรา จำปา. (มปป.). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2560. จาก [http://www3.ru.ac.th/km-research/kmdata/teachers\\_need.pdf](http://www3.ru.ac.th/km-research/kmdata/teachers_need.pdf)

คูสัต ขาวเหลือง. (2554). **การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ**. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระครูวิทิศานุสร. (2556). **การพัฒนาวิชาชีพครู**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560 จาก <http://202.29.87.101/artilces/2556/Teac-Pprof-Devel.pdf>

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). **ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560. จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2557/hi2557-006.pdf>

สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. (2557). **การปฏิรูปการศึกษาไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2560. จาก <http://library.senate.go.th/document.pdf>

ไพโรจน์ คะเชนทร์. (มปป.). **การฝึกอบรม**. อนาคต. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2560. จาก [http://chan2.obec.go.th/wattungpelschool/manage/upload\\_file.pdf](http://chan2.obec.go.th/wattungpelschool/manage/upload_file.pdf)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)**.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)**.

ศราวุธ ทาคำ. (มปป.). **การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2560. จาก <http://www.happy8workplace.com/project/attach/book.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.