

ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

สรณวร วีระเดชา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 121 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่องศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาโดยตนเอง 2) ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น 3) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และ 4) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเอกชน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (stand deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe) ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด-ต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
4. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ผู้ปกครอง การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย

บทนำ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่สูงด้วยคุณค่าและความสำคัญที่มีต่ออนาคตของประเทศ สูงด้วยระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นครูที่มีคุณภาพสูงด้วยคุณธรรม จริยธรรม ที่บุคคลในวิชาชีพนี้จะต้องธำรงรักษาไว้ เพื่อเป็นปวงชนียบุคคลของสังคม วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรมของสังคมและประเทศชาติ หากสังคมใดขาดครูที่มีคุณภาพ สังคมนั้นย่อมขาดคุณภาพด้วย สังคมจะตกต่ำ เต็มไปด้วยสมาชิกที่ไร้คุณภาพ ไร้ความสามารถขาดสติปัญญา ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพครู คุณภาพทางการศึกษา” หากโลกนี้มีครูซึ่งล้วนแต่เป็นครูที่มีคุณภาพจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาเยาวชนของโลก ให้เป็นคนดี คนเก่ง คนที่มีคุณค่า เป็นเยาวชนที่มีคุณค่านำพาสังคม ผู้การพัฒนาที่ยั่งยืน คนในโลกย่อมอยู่ด้วยกัน อย่างสันติและสงบสุข (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2548, หน้า 22)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะคุณภาพการศึกษาจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับครูซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการในโรงเรียน และเป็นหน่วยงานดำเนินการให้การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพของการศึกษาจึงอยู่ที่คุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ถึง 9 หมวด มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในหมวดที่ 1 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอหมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 26-28)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มาตรา 10 การศึกษาต้องจัดให้บุคลากรมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 22

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสามารถ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ เมื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือพื้นฐานอันสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระดับตลอดมา การบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคคลเข้าร่วมในการดำเนินงาน เพราะคุณภาพของการบริหาร การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นๆ (พนัส หันนาคินทร์, 2530, หน้า 1)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบไปด้วย คนที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาก้าวหน้าแก้ไขเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญ แก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการ ชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ ทั้งการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเท่าทัน รวมไปถึงสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านวิทยาศาสตร์ เข้าสู่โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งส่งผลให้เป็นโลกไร้พรมแดน การติดต่อค้าขายและการลงทุนสามารถทำได้ อย่างปราศจากกำแพงขวางกั้นเป็นการสร้างภาพใหม่ ทำให้พรมแดนขององค์กรถูกเปิดกว้างขึ้น เพื่อรองรับ อิทธิพลต่างๆจากภายนอก ผลที่ตามมาคือ นอกจากสังคมเศรษฐกิจและการค้าถูกเปิดกว้างถึงกันแล้วการ เผยแพร่วัฒนธรรมด้วยระบบการสื่อสารที่สะดวกสบายและราคาถูก ทำให้เกิดการติดต่อและแลกเปลี่ยน ข่าวสารถึงกันได้อย่างกว้างขวางผู้ที่ทำงานให้กับองค์กรต่าง ๆ ในสังคมและประเทศที่ถูกเปิดถึงกัน ด้วยเช่นกัน ปัญหาการปรับตัวขององค์กร การทำธุรกิจ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร จะมีการปรับตัวให้สอดคล้องควบคู่กับปัญหาการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อม (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 30 - 38)

การพัฒนาครูผู้สอนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถทัน กับเหตุการณ์โลก โดยเฉพาะวิทยาการใหม่ ๆ และวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็น ต้นแบบของครูผู้สอนที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนวัฒนาวิทยามัธยมศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถทันกับเหตุการณ์โลกใน ปัจจุบัน โดยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาโดยตนเอง พัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น พัฒนาโดยหน่วยงานต้น สังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น แต่โดยภาพรวมครูผู้สอนต้องการ จะให้โรงเรียนจัดขึ้นเพราะครูบางคนไม่สามารถที่จะศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และอีกด้านหนึ่งหากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ครูบางคนเท่านั้นที่จะได้เข้ารับการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 121 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกเป็น เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ใน 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาโดยตนเอง 2) ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น 3) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และ 4) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้นำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 121 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 จำแนกตามระดับการศึกษา มีผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และระดับการศึกษา แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงาน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ใน 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาโดยตนเอง 2) ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น 3) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และ 4) ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเอกชน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .915 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 121 ฉบับ วันที่ 12 พฤษภาคม 2560 และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในวันดังกล่าว จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (stand deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กับตัวแปรวุฒิการศึกษา และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (stand deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe)

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด-ต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
4. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. **ด้านการพัฒนาโดยตนเอง** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ครูมีความต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันยุคทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ โดยสามารถศึกษาความรู้จากเอกสารตำรา หนังสือ และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ หรือเข้าศึกษาเพิ่มเติมในบางรายวิชาที่สนใจ และมีความถนัด ในสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า เนื่องจากในปัจจุบันครูทุกคนมีความตระหนัก ถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสอดคล้องกับทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมถึง ครูมีความต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยกำหนดวงเงินในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเงินงบประมาณในการพัฒนา และการฝึกอบรมของครู ต่อคน ต่อปี เพื่อจัดสรรให้แก่ครู พร้อมกันนั้นหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ซึ่งทางโรงเรียนต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดด้านการเรียนการสอนให้ครูได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสริมวิทย์ สุกเมธี (2531:154-159) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนา

3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการให้การพัฒนาโดยวิธีอื่น เช่น การส่งบุคลากรไปปฏิบัติงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว และยังคงคล้องกับอินทรา ปัทมินทร์ (2535 : 146-147) กล่าวว่าไว้ว่าถ้าต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นต้องสำรวจและวิเคราะห์ตนเองว่ามีข้อดีอะไรบ้างที่ควรส่งเสริม และข้อบกพร่องอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไขและ จะใช้วิธีใด และยังคงคล้องกับอัญชิตา ไกรสรนาถานทร (2545 : 49) ได้ทำการศึกษาตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดแก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงาน ได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นมติใหม่ในการเปลี่ยนแปลงด้าน การศึกษาของประเทศไทย เมื่อครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาของชาติมองเห็นความสำคัญและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองจึงถือได้ว่าเป็นภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับการศึกษาไทย กล่าวคือ การศึกษาจะไม่หยุดนิ่ง แต่จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ

2. ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูต้องการให้มีการปฐมนิเทศชี้แจงรายละเอียดเมื่อได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เนื่องจากการที่ครูได้รับรายละเอียดของการทำงานอย่างชัดเจนจะทำให้ครูรู้จุดมุ่งหมายและแนวทางในการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น ครูมีความต้องการให้มีการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูที่สำคัญ 3 เรื่องแรก คือให้โรงเรียนสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการกำหนดแผนงานโครงการตามความต้องการของครู และจัดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้กับครู และยังคงคล้องกับผลงานวิจัยของเกษมวาส ธรรมเดช (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูส่วนมากต้องการให้จัดหาเอกสารทางวิชาการไว้ให้อย่างเพียงพอ และต้องการให้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมงานวิชาการทั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสรรค์ผลงานครู นอกจากนี้ครูยังมีความต้องการได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ สาธร (2520 : 25) กล่าวถึงการพัฒนาว่าการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการอบรมคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีคุณภาพ ปัญหาที่ทราบกันมากก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะแรกที่ครูสำเร็จการศึกษามาจาก

สถาบันการศึกษาต่างๆ มาทำงานการสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ปีต่อไปคุณภาพ ความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลืออยู่ระดับที่ครูสอนอยู่เท่านั้น จึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือ ศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูงขึ้น อาจส่งไปศึกษาในระดับปริญญาต่าง ๆ ในประกาศเพิ่มเติมหรือส่งไป ดูงานก็ได้

3. ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ครูต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษารวมทั้งมีการแนะนำในการทำผลงาน ด้านวิชาการของครูจาดูรณ์ต์ ฉายแสง (2549 : 7-9) กล่าวถึงมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ในการพัฒนาครู โดยเชื่อมโยงกับ การประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผลงานความสามารถของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนาหลักสูตรให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายและเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของครู จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงส่งเสริมครูศึกษาดูงานในสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในประเทศและต่างประเทศพร้อมกับการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ สาธร (2519 : 162) ได้กล่าวว่า การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆความรู้ ความสามารถอาจล้าหลังไม่ทันโลก นอกจากนี้ครูมีความต้องการให้จัดห้องสมุดกลางของครู เป็นแหล่งความรู้เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มศักยภาพและได้รับความรู้ทางด้านวิชาการให้ครูในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟเลมมิง (Fleming, อ้างถึงใน กฤษฎา ไทยธรรม, 2538 : 36) พบว่า ครูส่วนมากต้องการให้จัดหาเอกสารทางวิชาการและต้องการให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมงานวิชาการ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสรรค์ผลงานครู

4. ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ครูต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษารวมทั้งมีการแนะนำในการทำผลงาน โดยเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผลงานความสามารถของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนาหลักสูตรให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายและเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของครู จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงส่งเสริมครูศึกษาดูงานในสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในประเทศและต่างประเทศพร้อมกับการปฏิบัติจริง ซึ่งการให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกประเภทหนึ่ง ต้องการให้จัดห้องสมุดกลางของครู เป็นแหล่งความรู้เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มศักยภาพและได้รับความรู้ทางด้านวิชาการให้ครูในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟเลมมิง (Fleming, อ้างถึงใน กฤษฎา ไทยธรรม, 2538 : 36) พบว่า ครูส่วนมากต้องการให้จัดหาเอกสารทางวิชาการและต้องการให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมงานวิชาการจากเสียงสะท้อนของเด็กและเยาวชนที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาไทยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในปัจจุบันเพราะหลักสูตรการสอนเน้นเนื้อหาทฤษฎีมากกว่าการนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันรวมทั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสรรค์ผลงานครู ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559 : บทความ) ประธานกรรมการคุรุสภา ให้มุมมองว่า ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องกลับมาดูการศึกษา

โดยรวมของเราได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะ เพื่อนำไปสู่การมีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่มีคุณภาพแล้วหรือยัง เพราะขณะนี้โลกที่พัฒนาแล้วได้เน้นการสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆออกมาที่สอดคล้องกับตลาดและขายได้ เช่น โทรศัพท์มือถือไอโฟน ส่วนโลกกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจะเน้นแต่รูทีนไม่มีดีไซน์อะไรออกมา เราจึง กลายเป็นผู้บริโภครุ่นใหม่ เป็นลูกค้าเขาอยู่ร่ำไป ฉะนั้นต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กให้รู้จักการ สร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประเมินผล เป็น ครูจึงต้องเร่งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน จึงเสนอแนวทางการ พัฒนาครู ผ่านองค์ประกอบ 3 ได้แก่ การผลิตครูที่ต้องมีกระบวนการให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนา ครูที่มีอยู่ในปัจจุบันให้รู้จักปรับตัวเข้าสู่โลกยุคปัจจุบัน และการใช้ครูให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าทางด้าน วิชาการโดยใช้ตำราหลายต่างประเทศดั่งนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีทักษะด้านภาษาอังกฤษ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานและปฏิบัติงานทั้ง ภายในและภายนอกประเทศและมีการสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรมีการปฐมนิเทศชี้แจงรายละเอียดการ ปฏิบัติงานรวมถึงผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรและ เป็นผู้บรรยายในบางโอกาส

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 ควรศึกษาความต้องการในการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิตตินารถ เฟื่องฟูง. (2548). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูกรณีศึกษา :โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกื้อจวลี เจริญพจน์. (2541). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2549). **ทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- زاری มณีศรี. (2542). **การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่4)**. กรุงเทพฯ : บุรพาสาส์น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนัย เทียนพุด. (2543). **กลยุทธ์การพัฒนาคคน**. กรุงเทพฯ : บั๊คเบงก์.
- ดิเรก พรสีมาและคณะ. (2541). **การพัฒนาวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือเสริม.
- ตติยา จันทะพรรณ. (2551). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครู**
- นลินรัตน์ อ้ายน้อย. (2551). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนสมุทรพิทยาคม**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- นันทนา วงศ์ทิม. (2545). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด**
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลศรี บุญรักษ์. (2542). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียน**
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. (2550). **เส้นทางครู**. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). **กลยุทธ์การศึกษาอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ
: ลินคอร์น โปรโมชั่น.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2544). **การจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครูคณาจารย์และบุคลากร**
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ประดับศรี แก้วชิงดวง. (2547). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา**
แห่งชาติ พ.ศ.2542 ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**
สังกัดกรมสามัญศึกษาในสภวิทยเขตศรีไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือเสริม.
- พิมพ์า ดวงสว่าง. (2541). **การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2543). การพัฒนาแบบจำลองระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ. ปรินญาณิพนธ์
การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิรูปการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ 6.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2540). องค์การและการจัดการงานบุคลากร. ในเอกสารการสอนชุดวิชา.

การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 11. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน(2546). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภา.

วรรณพร คงเคารพธรรม. (2543). ความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัย
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วราภรณ์ นักพัฒนาพทย์. (2545). ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการ
พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชาการ, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

วินิจ เกตุขำ. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วุฒินันท์ อบอุ่น. (2544). ความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริพงษ์ เสภาภาน. (2547). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :บู๊ค พอยท์.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.

สมเดช สีแสง. (2543). เตรียมสอบเล่มที่ 1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้
ด้านระเบียบกฎหมาย.

สมนึก ประเสริฐปาณิตร์. (2532). ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติของครูมัธยมศึกษาใน
เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สังคม จิตนาวสาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

สุมิตร อาชวณิจกุล. (2530). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สุวรี เทียงทัศน์. (2542). การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวลี วิเชียรราช. (2545). การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : กรณีศึกษาโรงเรียนสตรีวรนาถบางชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสาวลักษณ์ มิฆานนตร. (2542). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุสาสน์วิทยา,โรงเรียน.(2551). ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนอนุสาสน์วิทยาสุมทรปรการ. ฝ่ายวิชาการ.

อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2548, ตุลาคม – ธันวาคม). 5 ตุลาคม : วันครูโลก. วารสารสวนดุสิต, 7, (2), 21.

อัญชิสา ไกรสรณภานตร. (2545). การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนาจ กิจเจริญ. (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Ardrey, Robert. (1966). **The Territorial imperative.** New York : Athenaeum.

Kaufman, R. and F. W. English. (1981). **Needs Assessment.** Englewood Cliffs, New Jersey : Educational Technology Publications.

Maslow, Abraham Harold. (1970). **Motivation and Personality.** (2nd.ed) New York : Hamper And Row.

Mondy, W. R. (1993). **Management Concepts, Practices, and Skills.** (6th. ed) Massachusetts : Allyn and Bacon.

Rebore, R. W. (1995). **Personnel Administration in Education.** (4th.ed) Boston : Allyn and Bacon.

Rue, Leslie w., and Loyd L. Bryer. (1995). **Management Skills and Application.** (7th.ed) Chicago : Irwin.

Totten D. L. (1983). An Analysis of In-service Needs as Perceive by Middle Grade Level Teacher and Administration. **Dissertation Abstracts International.** 4 (November 1980) : 1287-A.