

สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด  
เชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STATUS QUO AND TRAINING NEEDS OF TEACHERS THE CASE OF LOCAL  
ADMINISTRATION SCHOOL IN CHIANG RAI



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements  
for the Master of Education in Educational Administration

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

เชียงราย

ของ ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นทอง )

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรััก )



<b>เรื่อง:</b>	สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
<b>คำสำคัญ</b>	สภาพและความต้องการพัฒนาของครู, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูและศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 242 คน ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการพัฒนา ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีสภาพการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาดูงาน มีสภาพการพัฒนาต่ำสุด สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนา ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีความต้องการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาต่ำสุด

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู มีดังนี้ สถานศึกษาควรจัดอบรมการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการของครู สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ควรจัดสรรทุนการศึกษาให้ครูศึกษาต่อ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่สูงขึ้น

**Title:** The status Quo and Training needs of teachers the case of local administration school in Chiang Rai

**Author:** Chatchaya Panyawileard, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

**Keyword** The status Quo and Training needs of teachers, Local administration

#### ABSTRACT

The objectives of this research for studying The status Quo and Training needs of teachers the case of local administration school in Chiang Rai. And studying the teachers' developmental proposal for learning the schools under the jurisdiction of the local administration. The samples used in the study were the teachers of the schools under the jurisdiction of the local administration in Chiang Rai totally 242 persons by Multistage Stage Sampling. The method used for collected data was a questionnaire with a rating scale. The statistics used for data analysis were mean ( $\bar{x}$ ) standard deviation (S.D.) frequency and percentage. The study found that

1. The development of teachers for learning. The overall was at a high level. When considering each side, it was found that the self-development has the highest average and subordinate were Training and Supervision respectively. The visiting side has the lowest mean. For the needs of teacher development. The overall was at a high level. When considering each side, it was found that the self-development has the highest average and subordinate were Training and Supervision respectively. The further study side has the lowest mean.

2. The suggestions for teachers development for learning. Schools should have more training in learning and teaching, meet the teachers' need. The schools should encouraged the field trip project for enhance the new experience. The schools should a scholarship to the teachers and developed continuously. The schools should provided regular and continuous for effective teaching more higher.

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้เกิดการศึกษาอิสระนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ โอกาสนี้ พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อนวัช ชุ่มทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) นายสมชาย เขายานิ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน (บ้านดอนตัน) และ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความห่วงใยช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	8
แนวทางการพัฒนาของครู.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม... 47	
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย.....	49
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย.....	62
บทที่ 5 บทสรุป.....	68
สรุปผลการวิจัย .....	68
อภิปรายผลการวิจัย .....	72
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม .....	76
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	79
ภาคผนวก ข เครื่องมือการวิจัย .....	80
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย .....	89
ประวัติผู้วิจัย .....	96

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู .....	24
ตาราง 2 แสดงขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	43
ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวม 6 ด้าน.....	49
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม .....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน .....	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ .....	54
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง .....	56
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครูโดย กระบวนการปฏิบัติงาน.....	58
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ.....	60
ตาราง 11 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม .....	62
ตาราง 12 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน .....	63

ตาราง 13 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ.....64

ตาราง 14 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง .....64

ตาราง 15 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน.....65

ตาราง 16 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ .....66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	41
ภาพ 2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) .....	43



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กล่าวไว้ใน มาตรา 80 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 15) รัฐต้องดำเนินการตามแนวมโนบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม วรรณกรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภูมิหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ ให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เมื่อบุคลากรในองค์การได้รับการพัฒนาก็ส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ได้รับการพัฒนาตามไปด้วย (ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์, 2558, หน้า 1)

นอกจากนี้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 283 (ดวงเนตร สํารามวงศ์, 2557, หน้า 153) บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและมาตรา 289 วรรคสอง บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรม

ของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและระบบการศึกษาของชาติตั้งนั้น การถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็น นโยบายที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายโดยมีการกำหนดแผนและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาของชาติแทนกระทรวงศึกษาธิการและรับโอนบุคลากรและสถานศึกษาไปอยู่ในความรับผิดชอบของตน (ดวงเนตร สำราญวงศ์, 2557, หน้า 153) สภาพการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษาในระบบ ในเชิงปริมาณ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากเดิม 146 แห่งในปี 2548 เป็น 333 แห่ง ในปี 2551 ซึ่งเพิ่มขึ้น 187 แห่งและมีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,481 โรงเรียน โดยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีจาก ปี 2548 ที่มีสถานศึกษาเพียง 955 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.70 ของสถานศึกษาทั้งหมดของประเทศ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา มากที่สุด รวมทั้งได้ขยายการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายตามความพร้อมของแต่ละท้องถิ่นสำหรับจำนวนนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตั้งแต่ ปี 2548-2550 โดยมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,585,172 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ของนักเรียนทั่วประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 3) ในปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในระบบ (ที่มีโรงเรียนในสังกัด) ส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประเมินที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความก้าวหน้าไปมาก โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมากแต่ก็ยังมีส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนท้องถิ่นทั้งหมด และยังพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาหลายประการ เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจ ด้านการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 4) นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ขาดตัวเชื่อมในเชิงนโยบายทำให้คนในท้องถิ่นจัดการศึกษาขาดเอกภาพในการจัดการการบริหารงานบุคคลที่ถูกกำหนดกำกับจากส่วนกลาง ส่งผลทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดความตระหนักในหน้าที่ขาดความรับผิดชอบ อีกทั้งโอกาสที่ครูจะได้ทำงานการสอนมีน้อยมาก เพราะมีโครงการใหม่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง จนหมดเปลืองเวลาไปกับงานเอกสารจัดการต่าง ๆ รวมทั้งการที่ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาด้วยการมีกฎระเบียบต่าง ๆ วิธีการประเมินต่าง ๆ ควบคุมเหตุปัจจัยเช่นนี้ ทำให้การจัดการศึกษา

ของท้องถิ่นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างจริงจัง ที่ส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน และส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพในภาพรวมของการศึกษาไทย (อินทิรา วิทยสมบูรณ์, 2557, สื่อออนไลน์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ ปี 2549 และในปัจจุบันได้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET ปี 2558 โดยประเมิน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จำนวน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สาระภาษาไทย สาระคณิตศาสตร์ สาระวิทยาศาสตร์ สาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสาระภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียน ทั้งสามระดับชั้นในทุกรายวิชาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และผลคะแนนเฉลี่ยในทุกวิชาของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับสังกัดอื่น ๆ ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรนำผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากขึ้น ทั้งในส่วนของพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และระบบการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทัดเทียมกับสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ สอดคล้องกับทิศทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกกระดับชั้นมากขึ้น และบรรลุพันธกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (วศิน โภท, 2559, หน้า 34-35)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาของครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดหลักการในการวิจัยครั้งนี้ตามตารางการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู โดยมีกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการฝึกอบรม
- 2) ด้านการศึกษาดูงาน
- 3) ด้านการศึกษาต่อ
- 4) ด้านการพัฒนาตนเอง
- 5) ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และ
- 6) ด้านการนิเทศ

### 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 43 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 640 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 43 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 242 คน จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มครูออกตามสังกัด 4 สังกัด สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด สังกัดเทศบาลนคร สังกัดเทศบาลตำบล และสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเปรียบเทียบตามสัดส่วน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 242 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 3.1 ด้านการฝึกอบรม
- 3.2 ด้านการศึกษาดูงาน



3.3 ด้านการศึกษาต่อ

3.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

3.5 ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3.6 ด้านการนิเทศ

ซึ่งได้มาจากตารางการสังเคราะห์สภาพและความต้องการพัฒนาของครู นำมาหาแนวทางการพัฒนาของครู

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายคำต่าง ๆ ดังนี้

**การพัฒนาครู** หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะทัศนคติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

**สภาพการพัฒนาครู** หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

**ความต้องการพัฒนาของครู** หมายถึง ความมุ่งหวังของครูในการได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะทัศนคติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

**การฝึกอบรม** หมายถึง กิจกรรมที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ครูมี ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการทำงานสามารถแก้ปัญหาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมขวัญกำลังใจ ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**การศึกษาดูงาน** หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคลโดยการศึกษาดูงานภายนอกจากสถานที่ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อศึกษาถึงขั้นตอน วิธีการ และเทคนิค กระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ หรือการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่มี ยังไม่เคยปฏิบัติ โดยการศึกษาดูงานจะมีหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่ส่งผลสำเร็จอย่าง

เป็นขั้นตอน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์โดยอ้อม ก่อให้เกิดสัมพันธ์อันดี สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับแก้ไขปรับปรุง พัฒนางานของตน โดยมีต้นแบบจากหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

**การศึกษาต่อ** หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคล โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่ยังไม่เคยศึกษามาก่อน หรือพัฒนายกระดับการศึกษา ให้สูงขึ้นจากการศึกษาเดิม เนื่องจากสังคม เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การศึกษาต่อ คือการสละเวลาร่าง และสละทรัพย์ส่วนตัว เพื่อให้การศึกษาต่อสำเร็จลุล่วง ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพิ่มเติมความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มมุมมองทัศนคติเจตคติที่ดีต่อสายงานที่ปฏิบัติอันจะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง กระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง รวมถึงครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง

**การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน** หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากการปฏิบัติงานหรือจากงานที่หน่วยงานมอบหมายให้ การพัฒนาสามารถทำได้หลายวิธีได้แก่ การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกทดลองหรือการทดลองการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

**การนิเทศ** หมายถึง กิจกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครูจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลหลังการนิเทศการสอน เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษาทั้งยังมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC การจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน นิเทศ ติดตามและมีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา

**โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ได้ทราบข้อมูลสภาพและความต้องการพัฒนาของครู ที่เป็นข้อสนเทศสามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียน

2. ได้แนวทางในการพัฒนาครู ที่จะนำไปสู่การปฏิรูปของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
  - 1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
  - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
  - 1.3 หลักการการพัฒนาครู
  - 1.4 มาตรฐานการศึกษาของชาติกับการพัฒนาครู
  - 1.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กับการพัฒนาครู
  - 1.6 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
2. แนวทางการพัฒนาของครู
  - 2.1 การฝึกอบรม
  - 2.2 การศึกษาดูงาน
  - 2.3 การศึกษาต่อ
  - 2.4 การพัฒนาตนเอง
  - 2.5 การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
  - 2.6 การนิเทศ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

#### ความหมายของการพัฒนาครู

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคม เปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาเต็มภาคทั้งระบบ ให้ความสำคัญต่อครูอาจารย์และบุคลากร

ทางการศึกษาโดย กำหนดไว้ในหมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวน การผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาครูดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 49) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพ รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

เด่นพงษ์ พลละคร (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2557, หน้า 192) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นต่อตนเองโดยใช้รูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยเป็นตัวขับเคลื่อน จนเกิดเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาในด้านความรู้ที่เพิ่มพูนขึ้น มีทักษะและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน จนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลงานทางวิชาการได้อย่างมีคุณภาพทำให้ครูมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2557, หน้า 1-3) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ ไม่ควรอยู่เฉย ต้องขยันหมั่นหาวิชาความรู้เพิ่มพูนสติปัญญา และขีดความสามารถ ต้องมีอุดมการณ์ยึดมั่นในทัศนคติที่ถูกต้องต่อระบบการศึกษา หมั่นศึกษาพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างศักยภาพแห่งความเป็นครูที่สามารถดีพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มศักยภาพตนเองของครูในด้านต่าง ๆ ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น มีทักษะความคิด เจตคติและความชำนาญ เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและเพิ่มพูน ด้านทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge)

ความสามารถ (Capacity) ตลอดจนคุณธรรม ค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม ประเทศชาติ

### ความสำคัญของการพัฒนาครู

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครู มีหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพครูและตัวครูได้เสนอ มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2537 ต่อคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์ดังกล่าวและได้วางแนวปฏิบัติไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540, หน้า 1)

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนได้ทุกสถานการณ์

ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพครู โดยครูจะต้องปรับความคิดปรับวิธีการทำงาน และปรับตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นเกณฑ์มาตรฐานข้อกำหนด แนวปฏิบัติสำหรับครูในการดำเนินการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกระบวนการเรียนการสอน มุ่งให้เด็กมีคุณภาพได้มาตรฐาน อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีได้รับการยอมรับยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพครู ตำแหน่ง ค่าตอบแทน และเป็นที่ยอมรับตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 125) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มี



ความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตน เพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศ/และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ทริวัฒน์ เพียงเรือจ้าง (2555, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล มีความสำคัญในการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

สมาน อัครภูมิ (2557, หน้า 145-147) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเป็นการตอบสนองบุคคลในการเติมเต็มศักยภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของตนด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรอาจจะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้อย่างมีเงื่อนไข การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมระหว่างงาน สำหรับงานด้านพัฒนาบุคลากรนั้นกระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษาดำเนินการค่อนข้างมากและทำได้ดี แต่ประเด็นที่เป็นปัญหาคือการใช้วิธีการอบรม หรือประชุมสัมมนาเป็นหลัก ที่เป็นปัญหายิ่งขึ้นคือ เป็นการอบรมหรือสัมมนาตามที่คุณจัดเห็นเหมาะสม มากกว่าการศึกษาหาความต้องการจำเป็นในการอบรม หลังจากอบรมแล้วไม่ค่อยมีการติดตามผลว่าครู และผู้บริหารได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้มากน้อยเพียงใด

พิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2557, หน้า 3-4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคปศ.) ที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ

ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน (2560, หน้า 25–26) ได้กล่าวว่า การที่วิชาการและความรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนาและก้าวหน้าอยู่เสมอ นั้น ทำให้ครูจะต้องศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทางหนึ่งที่สำคัญก็คือ การได้ร่วมประชุมสัมมนา ไปฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง การไปศึกษาเพิ่มเติมโดยไม่ได้รับปริญญาโดยตรง กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับครู โดยเฉพาะครูที่ทำงานไปสักระยะหนึ่งแล้ว จะมีความรู้สึกเคยชินกับวิธีการและความรู้เดิม ๆ ถ้าหากไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศหรือมีการเพิ่มเติมความรู้ขึ้นใหม่ก็จะทำให้มีความเคยชิน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและวางโครงการให้ครูผู้สนใจโรงเรียนได้ไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทักษะต่าง ๆ ตามที่มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาอื่น ๆ สถาบันเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครูได้จัดขึ้นนอกโรงเรียนที่ครูเหล่านั้นอยู่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูมีความจำเป็นยิ่งสำหรับทุกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ จะส่งผลถึงตัวผู้เรียนให้เกิดศักยภาพสูงขึ้นและเพิ่มพูนผลผลิตของสถานศึกษา

### หลักการพัฒนาครู

หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุมความต่อเนื่อง การขจัดความต้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, หน้า 33–34)

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้น จะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อนทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่เมื่อครูมีความเจริญองกงามมีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่นมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ ให้มีความรอบรู้ตามสถานการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้น จะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใดสอนในระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์บุคคลอื่นจะให้ความ



เคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้าความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติและสิ่งที่สำคัญยิ่งคือบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ๆ สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยทั่วไปเช่นความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉยชาในการทำงานความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูหมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้วจะต้องทำให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2557, หน้า 190) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครูจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในส่วนมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่หนทางความสำเร็จการเป็นครูมืออาชีพที่ดีทั่วไป

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูเอง โดยเน้นการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ เจตคติต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ

#### **มาตรฐานการศึกษาของชาติกับการพัฒนาครู**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์

มาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการศึกษาและกำกับดูแลการตรวจสอบการประเมินผลและการประกันภาพทางการศึกษา และเป็นมาตรฐานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อให้การศึกษามีความหลากหลายในรูปแบบลักษณะวิธีการและภาคีที่เกี่ยวข้องและเป็นมาตรฐานนำไปสู่ภาคปฏิบัติได้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2557, หน้า

78-81)

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ตัวบ่งชี้ 2.2 มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

1. ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

2. ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมมีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยลดลง

3. มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์การอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่มและติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษาตลอดจนการสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลาย

### **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กับการพัฒนาครู**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พุทธศักราช 2545) พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ฉบับนี้เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมทำประชาพิจารณ์การให้แสดงความคิดเห็นการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยผ่านการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนการพิจารณาของรัฐและกระบวนการนิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งได้รับสนับสนุนจากทุกฝ่าย จึงกล่าวได้ว่า เป็นกฎหมายที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุดฉบับหนึ่งของประเทศไทย องค์ประกอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่สอง (พุทธศักราช 2545) มีทั้งหมด 9 หมวด ซึ่งหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-มาตรา 57 (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2557, หน้า 97) ดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ครูประจำการให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยจัดตั้งองค์การอิสระขึ้นรับผิดชอบโดยเฉพาะในการจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลยึดหลักกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและมีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งกองทุนส่งเสริมครู สร้างสรรค์ผลงานดีเด่น รางวัลเชิดชูเกียรติครู

และมาตรา 39 (ราชกิจจานุเบกษา 2542 ก., และ 2553 ก.) ได้กำหนดให้ “การบริหารงานบุคคล” เป็นงานหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการต้องกระจายอำนาจไปให้กับคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาและ

สถานศึกษาต้องศึกษา กฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย (สมาน อัครวุฒิ, 2557 , หน้า 139)

ในหนังสือการบริหารการศึกษามัธยมต้น ๆ เช่น หนังสือการบริหารเบื้องต้น ฉบับบรรณาธิการครั้งที่ 6 ของแคมป์เบลล์ คอรับอลลี และไนสเตรนด (Campbell, Corbally, and Nystrand 1983) ซึ่งเขียนขึ้นครั้งแรกปี 1985 หรือ พุทธศักราช 2491 นั้นยังไม่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้เป็นการเฉพาะแต่พอมานหนังสือของ เนซวิช (Knezevich, 1962) กอร์ดัน (Gorton, 1976) และคิมโบรห์ และนัมนเนอรี (Kimbrough and Nunnery, 1976) เริ่มกล่าวถึงงานบุคคล เช่น กอร์ดันกล่าวถึง การคัดเลือกครู การพัฒนาครู คิมโบรห์และนัมนเนอรีใช้คำว่าการบริหารงานบุคคล (Staff Personnel Administration) และเนซวิช ใช้คำว่า การบริหารบุคลากรวิชาชีพ (Administration of Professional Personnel) และได้กล่าวถึงว่า หลายภาคส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาด้านการสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทน และการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน (สมาน อัครวุฒิ, 2557 , หน้า 140)

Rebore (1998, อ้างอิงใน สมาน อัครวุฒิ, 2557, หน้า 140) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายงานบริหารบุคคลมี 8 งาน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินการปฏิบัติการ การให้ความดีความชอบ และการบริหารการต่อรอง ซึ่งก็คือการทำข้อตกลงกันในเรื่องต่าง ๆ สืบเนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งที่มีผลต่อความก้าวหน้า การแก้ไขงาน หรือการพ้นจากงาน การให้ความดี ความชอบ และการเลิกจ้างบุคลากร

Lunenburg and Orstein (2008, อ้างอิงใน สมาน อัครวุฒิ, 2557, หน้า 140) ได้กล่าวว่า กระบวนการการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ขั้นตอนคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมิน และการให้ความดีความชอบ

กิติมา ปรีดีติลล (2539, อ้างอิงใน สมาน อัครวุฒิ, 2557, หน้า 140-141) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายด้านบุคลากร การหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เพียงพอในการดำเนินงานขององค์การ และเสนอขอขยายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 งาน คือ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาตัวบุคคล การจัดและบริหารบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงาน

### ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972, อ้างอิงใน วันวรี ชวัญมณี. 2557, หน้า 22) เจ้าของทฤษฎีการจูงใจที่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ

กล่าวว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อน หรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น ความต้องการอาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาของครูเป็นไปตามทฤษฎี ERG โดยเริ่มจากความ ต้องการอยู่รอด (E) ความต้องการสัมพันธภาพ (R) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง ให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า

### แนวทางการพัฒนาของครู

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นเอกภาพ มีทิศทาง และเป้าหมายของการพัฒนาชัดเจน

2. เพื่อให้การพัฒนามีความเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาต ประกอบ

วิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่คุณภาพของผู้เรียน

3. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องด้วยรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูจากเอกสาร ตำราของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนา ของหลักการในการพัฒนาครู 6 ด้าน ดังนี้

### การฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้า มีนักวิชาการหลายแขนงหลายสาขา ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม ไว้ดังต่อไปนี้

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 49) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่มีแบบแผนขั้นตอน โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญประสบการณ์ การเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการแก้ไขข้อขัดข้องในงานให้สำเร็จลุล่วงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

วันวิ ขวัญมณี (2557, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคล โดยมีหัวข้อการอบรมเพื่อพัฒนา หรือแก้ปัญหา หรือการช่วยสอนงานในสายปฏิบัติงานต่าง ๆ มีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ เทคนิควิธีการทำงาน หรือการแก้ปัญหา เฉพาะด้าน มาทำการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการบรรยาย อภิปราย สาธิต หรือการประชุม เพื่อพัฒนาบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ และให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประโยชน์ของการฝึกอบรมสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม

2. ช่วยให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติหน้าที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากรจึงเป็น



การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อไปยังผลผลิตทางการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนว่างงานเนื่องจากสิ่งที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และในขณะเดียวกันหน่วยงานบางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ บางหน่วยงานจึงรับสมัคร

5. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงานกระบวนการ ฝึกอบรม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี

สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ จัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่องสามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ หลังอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยมีฐานความต้องการของผู้เข้าอบรม การอบรม มีการจูงใจเหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ครุมี ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการทำงาน สามารถแก้ปัญหา พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมขวัญกำลังใจ ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากร ในหน่วยงานสามารถปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### การศึกษาดูงาน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 57-58) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณะของงานคล้ายคลึงกัน สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติหน้าที่ของตน พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ใช้พัฒนาบุคลากร ที่ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เพราะเป็นกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แก่บุคลากรให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น และเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติของบุคลากรไปในทางสร้างสรรค์อันจะเป็นผลดี

ต่อองค์การและโรงเรียนโดยรวม ความสำคัญของการศึกษาดูงาน คือ การที่บุคลากรได้เห็น การปฏิบัติงานขององค์การหรือสถานศึกษาได้เห็นของจริงตามวัตถุประสงค์แล้วนำมา เปรียบเทียบกับการปฏิบัติของตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเป็นกิจกรรมที่ ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคคล โดยการศึกษาดูงานภายนอกจากสถานที่ที่ประสบ ความสำเร็จ เพื่อศึกษาถึงขั้นตอน วิธีการ และเทคนิค กระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ หรือการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่มี ยังไม่เคยปฏิบัติ โดยการศึกษาดูงาน จะมี หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่ส่งผลสำเร็จอย่างเป็น ขั้นตอน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์โดยอ้อม ก่อให้เกิดสัมพันธ์อันดี สามารถนำความรู้ที่ได้มา ปรับแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานของตน โดยมีต้นแบบจากหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

### การศึกษาต่อ

การส่งครูไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาครู ในการเพิ่มวุฒิ ความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับ วิชาชีพครูในระยะยาว ตามหลักสูตรของสาขาวิชา ซึ่งต้องไปศึกษาที่สถาบันการศึกษา หรือในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ จัดได้ว่าเป็น การพัฒนา บุคลากรวิธีหนึ่ง

กิตติพงษ์ คำแหง (2549, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง เป็นการเพิ่ม ประสบการณ์ความรู้ ตรงตามความถนัด และความสนใจของผู้ไปศึกษาต่อ ซึ่งเป็นความจำเป็น อย่างยิ่งในการพัฒนาคน และพัฒนางาน เพราะความรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และยิ่งโลกมี ความเจริญมีความเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ครูยิ่งต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดเวลา เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงาน

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากร ได้ไปศึกษาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ เพื่อมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะการทำงานและเพิ่มวุฒิการศึกษา ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างความ มั่นใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ประภรณ์ ไชยวัน (2555, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ทักษะและประสบการณ์ด้วยการศึกษาต่อนั้นเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ทักษะช่วยให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงานทำให้มีความเข้าใจจุดมุ่งหมายในการ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นดังที่กรรณิการ์ นิยมศิลป์และคณะ (2531) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการพัฒนา กำลังคนอาจทำได้หลายทางเช่น โดยการให้การศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปโดย

สถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการมีหลักสูตรกว้าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้นและเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษาต่อมีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด

ลูวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิสูง เพิ่มขึ้น โดยอาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน โดยผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานภายหลังจากผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ การศึกษา และกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ตระหนักและเห็นความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคล โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องที่ยังไม่เคยศึกษามาก่อน หรือพัฒนาระดับการศึกษาให้สูงขึ้นจากการศึกษาเดิม เพราะว่าสังคม และเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษาต่อสำเร็จลุล่วง การสละเวลาว่างและสละทรัพย์สินส่วนตัว จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้น เพิ่มมุมมอง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะคิดเจตคติที่ดีต่อสายงานที่ปฏิบัติอันจะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### **การพัฒนาตนเอง**

การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบและเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่จะต้องพยายามพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ทัศนะ ไว้หลายทัศนะพอสรุปได้ดังนี้

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้า โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการ และติดตามประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



พระอริการบันลือศักดิ์ ปัญญา วุฑฺฒิม (วราณนท) (2555, หน้า 12–13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดและพัฒนาครูด้วยตนเอง หลังจากได้รับการพัฒนาด้วยวิธีอื่นแล้ว ซึ่งสามารถจัดได้โดยจัดเอกสารหรือแนะนำเอกสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงานหรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้ศึกษาด้วยตนเองควรจัดให้ ผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาตนเองกับเทคนิคการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น พัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการแนะนำชี้แจง พัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการมอบหมายงาน พัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการให้คำแนะนำปรึกษาและพัฒนาตนเองโดยใช้เอกสารและคู่มือ ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานหรือ กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง รวมถึงครูศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง

### **การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน**

พระอริการบันลือศักดิ์ ปัญญา วุฑฺฒิม (วราณนท) (2555, หน้า 12–13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาครูอีกวิธีหนึ่งซึ่งหน่วยงานสามารถที่จะ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญของครูไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน โดยสามารถ ดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถความเข้าใจและความชำนาญจากการปฏิบัติงานได้แก่

1. การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่หัวหน้าได้รับมอบหมายให้ แนะนำ ชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเล็ก ๆ ให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องวิธีการในการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงจึงเป็นวิธีพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน

2. การประชุมชี้แจงการแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้ในกรณีให้ข่าวสารหรือการชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนักเช่น นโยบายในการปฏิบัติงาน การตกลง นัดหมายในการดำเนินงาน

3. การสอนงาน การที่บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

สวารีย์ คำเรือง (2556, หน้า 19–20) ได้กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อการเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การแนะนำให้คำปรึกษา การเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่ใหม่ การจัดแผนเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา การโยกย้ายให้เปลี่ยนงาน และการเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ตามแผนงานอาชีพที่จัดให้

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญจากการปฏิบัติงานหรือจากงานที่หน่วยงานมอบหมายให้ การพัฒนาสามารถทำได้หลายวิธีได้แก่ การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกทดลองหรือการทดลองการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

### การนิเทศ

ความก้าวหน้าทางการศึกษาและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วการศึกษาและหลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม การนิเทศจึงมีความสำคัญมากขึ้น แต่การนิเทศการสอนที่ผ่านมามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องจัดการนิเทศการสอน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 61–62) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกายสติปัญญาจิตใจ อารมณ์ สังคมให้เต็มวัยและเต็มตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศหรือผู้บริหารและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่กำหนดไว้ และองค์ประกอบของการนิเทศการสอน คือ

1. จัดให้มีการสอนงานด้านการให้ความรู้ใหม่ ๆ
2. จัดให้มีการสอนงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
3. การสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสอนงานเพื่อพัฒนาพนักงาน
5. จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลหลังการสอนงาน
6. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา
7. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้รับการนิเทศประเมิน ติดตามผล นำผลการประเมินมาวิเคราะห์สรุป หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานการสอน มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน มีการทำวิจัยซ่อมเสริมผู้เรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครูจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลหลังการนิเทศการสอน เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย แต่ละสถานศึกษาทั้งยังมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC การจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน นิเทศติดตาม และมีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู

ทักษะ	องค์กร / นวัตกรรม										
	ศศิภิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558)	สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557)	กิตติพงษ์ คำแหง (2549)	วันวิรุ ชัยบุญมณี (2557)	สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552)	ประภารัตน์ ไชยวัน (2555)	พระอธิการบันลือศักดิ์ บัญญา วุฑฺฒิโธ (วารานนท์) (2555)	ภาสกร เรืองรอง (2557)	พินสุตา สิริรังษศรี (2557)	สวริย์ คำเรือง (2556)	รัชชญา (ผู้วิจัย)
1.การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	★
2.การนิเทศการสอน	✓	✓			✓						★
3.การสัมมนา	✓	✓									
4.การประชุมปฏิบัติการ	✓	✓									
5.การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	★
6.การศึกษาต่อ	✓	✓		✓	✓					✓	★
7.การพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			✓				✓			✓	★
8.การพัฒนาตนเอง			✓		✓		✓	✓	✓		★
9.การพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร			✓				✓				
10.การทำวิจัยในชั้นเรียน				✓			✓				
11.การศึกษาด้วยตนเอง				✓							
12.การพัฒนาทีมงาน					✓					✓	
13.สมรรถนะหลัก							✓				
14.สมรรถนะประจำสายงาน							✓				
15.การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูมืออาชีพ							✓				
16.การพัฒนาด้านสุขภาพ (กายและจิตใจ)							✓				
17.การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม							✓				
18.การพัฒนาครู								✓			

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558, หน้า 94-100) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการนิเทศการสอน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาต่อเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อให้นำความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก

มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งมุ่งสู่การปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 ระบุในมาตรา 11 ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อเหตุการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันจึงจะทำให้สถานศึกษาของตนกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยพบว่าด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และด้านกรณีเหตุการณ์สอน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนาย การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 65.60 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เมื่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ก็จะเป็นผลทำให้สถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

3.1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประชุมปฏิบัติการ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รู้จักการแก้ปัญหา การหาข้อยุติให้ได้รับประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เน้นหนักในด้านการนำเอาไปใช้ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน โดยสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรในสถานศึกษาคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาดูงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการให้บุคลากรทางการศึกษา ดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาในงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังจะนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หรือมาใช้ในงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสร้างเสริมให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในด้านวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยายภาคที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

3.3 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า ดังนั้นบุคลากรจึงมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพื่อวัดความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดการแข่งขันในองค์การของตน ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานมีการส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการทำงานเป็นทีมมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารมีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา การบริการและการนิเทศติดตามผล เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา การนิเทศการสอนของทุกสถานศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายของการนิเทศเหมือนกัน คือความต้องการช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนา ปรับปรุงผลจากการนิเทศมาพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งเสริมบุคลากรให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.5 สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า การฝึกอบรมบุคลากร และการสัมมนา ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมบุคลากรและการสัมมนาของบุคลากรทางการศึกษาอาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญในสาขาวิชา บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้มาทำ



ผลงานเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ มีการย้าย โอนสถานศึกษาอยู่บ่อย ๆ ทำให้ผลกิจกรรมการฝึกอบรมและการสัมมนา ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะนำผลมาพัฒนาองค์การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้นผลการดำเนินงานขององค์การที่วางวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ไม่เป็นไปตามที่องค์การได้กำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, อ้างอิงใน ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์, 2558, หน้า 94-100 ) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-On training) ซึ่งการประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมการปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

หนูใจ ทมถา (2552, อ้างอิงใน ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์, 2558, หน้า 94-100 ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาศึกษาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาศึกษาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการพัฒนาศึกษาบุคลากรในโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนพบว่า มีตัวแปร 2 ตัวที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานพิเศษ และสภาพการพัฒนาศึกษาบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนามี 8 กิจกรรม คือ การศึกษาดูงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อพัฒนาวิชาการ การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมระยะสั้น และการจัดทัศนศึกษาและดูงาน ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าการประชุมปฏิบัติการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมประชุมต้องมีการฝึกปฏิบัติงานร่วมกัน อาทิ การประชุม ปฏิบัติการ จัดทำแผนการสอน การปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2551, อ้างอิงใน ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์, 2558, หน้า 94-100) ได้ศึกษา ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่าความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้าน การศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านการศึกษาดูงาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลในสังกัดและการศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์บริหาร ส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถภาพในการ ทำงานที่สูง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดย การสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานจะทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมา ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ และส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานจนก่อให้เกิด การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 105-109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มา ความเห็นว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การฝึกอบรมจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมา ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ วิทยาการสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องปรับปรุงพัฒนา ตนเองให้มีสมรรถภาพการทำงานสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด ๆ ต้องอบรมหา ความรู้ในเรื่องนั้นโดยเฉพาะการอบรมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

1.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการนิเทศการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ ความเห็นว่าการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่

ครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

1.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการสัมมนาก็คือการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้ร่วมกิจกรรม เช่น การบรรยาย การนำอภิปราย การแบ่งกลุ่ม การระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการประชุมของคณะบุคคลที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันหรือเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน จุดมุ่งหมายของการประชุมปฏิบัติการ คือ เพื่อแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีการฟังบรรยาย และลงมือทดลองปฏิบัติจริง

1.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าความสำคัญของการดูงานคือการที่บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้เห็นของจริงตามวัตถุประสงค์แล้วนำมาเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติของตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

1.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการศึกษาต่อมีความสำคัญจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน และยังเป็นตัวกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดผลในตัวผู้เรียนนอกจากนี้ในการทำงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นงานการเรียนการสอน งานประจำ หรืองานโครงการต่าง ๆ ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทำได้จริงและต้องวัดและประเมินได้จึงจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

2.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าเพศหญิง

2.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่อายุ 40-49 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาครูช่วงอายุอื่น ๆ

2.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

2.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ที่สังกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน เขต 2 มีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน เขต 1

วันวิริ ขวัญมณี (2557, หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุยจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 5 ด้าน คือ ดำเนินการทำวิจัย ในชั้นเรียน ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการ

ฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะ สมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู ผู้สอนโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาจีน เทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบบูรณาการ การใช้สื่อ/นวัตกรรมที่แปลกใหม่ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

พระอธิการบัณฑิตศักดิ์ ปณฺญา วุฑฺฒิโธ (วรานนท์) (2555, หน้า 47-49) ได้ทำการวิจัยความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. ความต้องการการพัฒนาของครู

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามาก คือ การฝึกอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และสถานศึกษามีการจัดให้ครูร่วมกันกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรม การฝึกอบรมครูโดยวิธีอภิปรายผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับความรู้ที่หลากหลาย การฝึกอบรมวิธีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 ด้านการส่งครูไปศึกษาดูงาน พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน รองลงมา คือสถานศึกษามีแผนงานโครงการส่งครูไปศึกษาดูงาน สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลน



สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ ในสาขาที่ตนถนัดและสถานศึกษาจัดหางบประมาณสำหรับศึกษาดูงานของครู

1.3 ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากคือ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นระยะ ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา รองลงมาคือผู้บริหารจัดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานความรับผิดชอบระหว่างครู สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นและผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยให้ศึกษางานด้วยตนเอง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูมืออาชีพ พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการเขียนคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน รองลงมา คือผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทางวิชาการ ผู้บริหารจัดให้ครูมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจัดให้ครูได้สรุปผลการปฏิบัติงานแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารจัดให้ครูมีการประเมินความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดเก็บผลงานเพื่อเป็นครูมืออาชีพ

1.5 ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานที่สำคัญ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาและทำความเข้าใจกับเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตรวจสอบเปรียบเทียบระหว่างก่อนลงมือและขั้นตอนดำเนินการ

1.6 ด้านการพัฒนาความรู้ทางการทำวิจัย พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากคือ ความรู้ ความเข้าใจในทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ความรู้ ความเข้าใจในการเขียนรายงานการวิจัย ความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดปัญหาการวิจัย ความรู้ ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.7 ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากคือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู รองลงมาคือ การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและคนทั่วไป การปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น คีล 5 มาใช้ในชีวิตประจำวัน รับฟังและเคารพในเหตุผลของผู้อื่น

1.8 ด้านการพัฒนาสุขภาพและจิตใจ พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามาก คือ พัฒนาการแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุการณ์สะเทือนใจ รองลงมาคือ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างบุคลิกภาพและสุนทรีย์ที่ดี พัฒนานวัตกรรมสื่อและกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาความรู้ความชำนาญด้านกีฬา และพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความต้องการเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูมืออาชีพ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาสุขภาพและจิตใจ ด้านการส่งครูไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาความรู้ทางการวิจัย ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน

Jonathan Bergman and Aaron Sams (2555, หน้า 2 อ้างอิงใน วรลักษณ์ คำหวาง, 2559, หน้า 62) กล่าวไว้ในหนังสือ Flip Your Classroom: Reach Every Student in Every Class Every Day กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อใช้สำหรับการปรับปรุงพัฒนา และการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้นั้นได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเกิดเป็นพลวัต (dynamic) ที่ดำเนินการมาอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ทรงพลังเป็นที่ยอมรับเมื่อสภาพการทางการเรียนรู้ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปยังสังคมแห่งการเรียนรู้ภายใต้กระแสแห่งโลกยุคดิจิทัล (digital age) นั้นส่งผลต่อการแสวงหารูปแบบและการปรับกระบวนการทัศนในการทำงาน (Paradigm Shift) ที่มีหลากหลายให้สอดคล้องและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงกับโลกยุคใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังนั้นแนวความคิดรูปแบบและวิธีการที่ใช้กันแบบเดิมนั้นอาจมีการวิเคราะห์ทบทวนเพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่ามีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมาก

น้อยประการใดและทำการศึกษาพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมรูปแบบใหม่ขึ้นมาใช้เพื่อ  
จุดมุ่งหมายสำคัญดังกล่าวถึงในเบื้องต้น

ประภรณ์ ไชยวัน (2555, หน้า 69–71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของครู  
ในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการพัฒนาครูตามสมรรถนะหลัก

1. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ  
ปฏิบัติงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการ  
พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จจริงลงมา คือ  
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถ ใน  
การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงานและตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่น  
ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

2. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีที่ผู้ตอบ  
แบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ  
จริงลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

3. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองที่ผู้ตอบ  
แบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการ  
พัฒนาองค์กรและวิชาชีพจริงลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้าง  
เครือข่ายและตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ  
และวิชาชีพมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

4. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาเท่ากัน คือตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และ  
สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 การ  
ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้  
ตามและ ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผล  
สำเร็จตามเป้าหมาย

5. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และ  
จรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและ  
ศรัทธาใน วิชาชีพและตัวบ่งชี้ที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจริงลงมา คือตัวบ่งชี้ที่ 2



มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

1. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรูรูของลงมา คือตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรและตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

2. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านประจำสายงานด้าน การพัฒนาผู้เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียนและตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

3. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชามีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

4. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 1 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบันรองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัวบ่งชี้ที่ 2 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

5. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง และตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครุมีความต้องการน้อยที่สุด

6. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการพัฒนา มากที่สุด คือตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาในรูปแบบของการเข้าประชุมอบรม สัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการรองลงมาคือการฟังปาฐกถาการอภิปรายความรู้ทางวิชาการ การทัศนศึกษาเยี่ยมชมดูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ หรือเยี่ยมชมดูการสอน ในโรงเรียนเดียวกันศึกษาจากครุอาวุโสเป็นต้นการเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพที่มีการอภิปรายทางวิชาการส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันการดูสัทธิการสอนที่เป็นตัวอย่างที่ดีการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การทำโครงการศึกษาค้นคว้าทดลองและวิจัย โดยมีผู้ควบคุมและแนะนำและการอ่านวารสารหรือหนังสือตำราแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้สนใจ ตามลำดับ และการลาศึกษาตามหลักสูตรหาความรู้และปริญญาที่สูงกว่าเดิมมีความต้องการน้อยที่สุด

กิตติพงษ์ คำแหง (2549, หน้า 58-61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตสุโขมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขตสุโขมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขต สุโขมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนใน ภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการฝึกอบรม ครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามี

การจัดให้ครูร่วมกันกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถก่อนการรับตำแหน่งใหม่

1.2 ด้านการส่งครูไปศึกษาดูงาน พบว่า สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันอบรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการศึกษาดูงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดหางบประมาณสำหรับศึกษาดูงานของครู

1.3 ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความรับผิดชอบระหว่างครู ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ครูได้ปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรมาฝึกความชำนาญก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการเขียนคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจัดให้ครูได้สรุปผลการปฏิบัติงานแต่ละปีการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้ครูมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

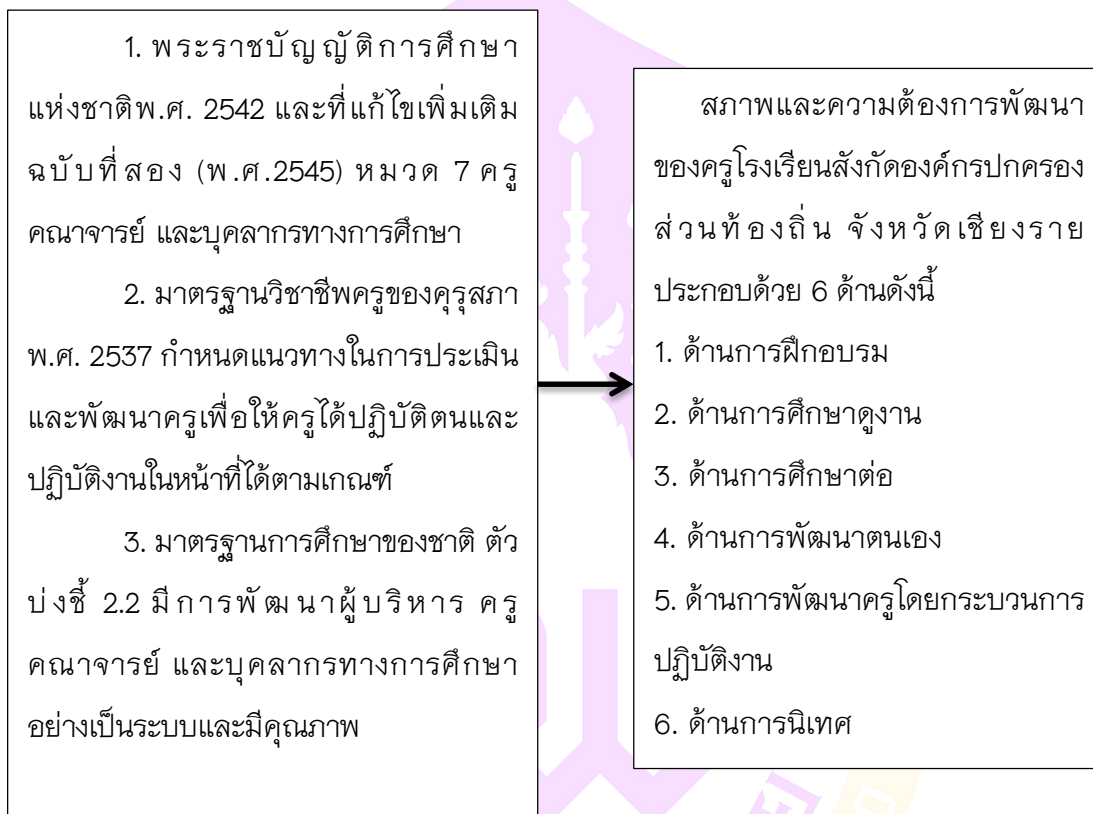
1.5 ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร พบว่า สภาพการพัฒนาครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ เทคนิคคิดขึ้นมาปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ  
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้เทคนิคคิดขึ้นมาปฏิบัติงาน

สาวรีย์ คำเรือง (2556, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ  
ครูในเครือข่ายศิลาจารสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ ผลการวิจัย  
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง  
ที่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้  
จากการพัฒนาที่มงาน ด้านการเข้ารับการศึกษาอบรม ด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน  
และ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ส่วนด้านการไปศึกษาต่อหรือดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง  
การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในเครือข่ายศิลาจารสังักัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ จำแนกตามตัวแปรวิทยฐานะพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่าง  
กัน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าแตกต่างกัน คือด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน  
และ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ใน  
ภาพรวม ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า แตกต่างกันคือด้าน การไปศึกษา  
ต่อหรือดูงานและด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ซึ่งการดำเนินงานวิจัยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

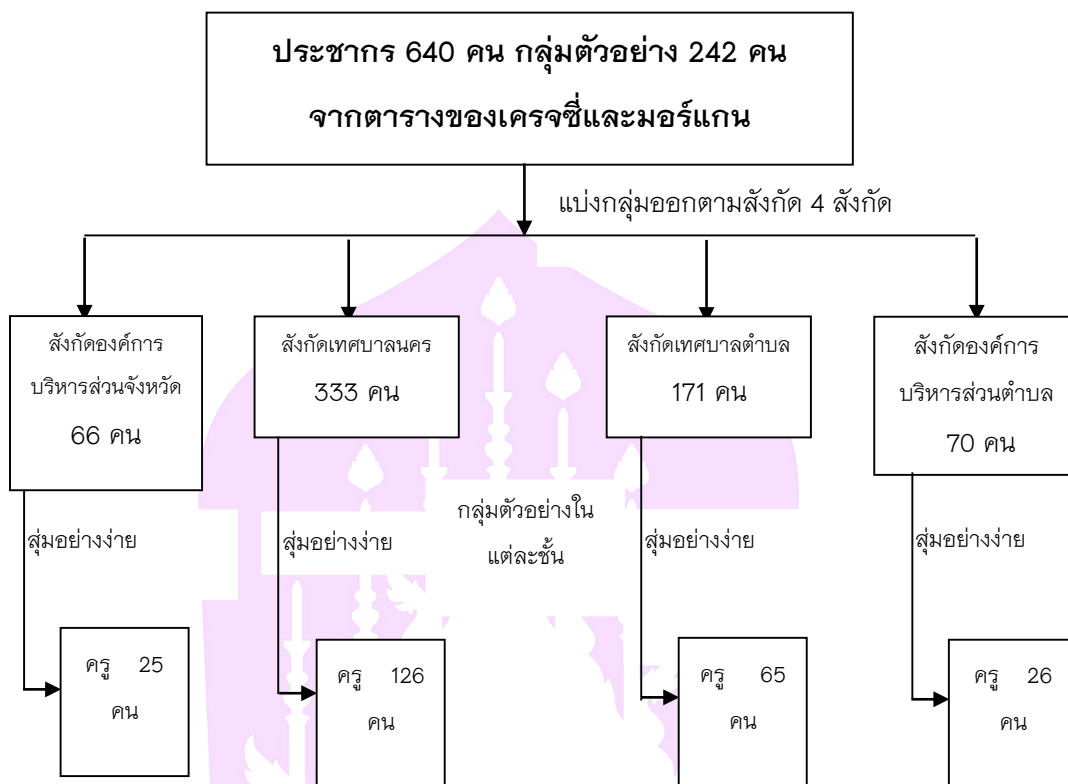
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 43 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 640 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 43 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 242 คน จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มครูออกตามสังกัด 4 สังกัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดเทศบาลนคร สังกัดเทศบาลตำบล และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเปรียบเทียบตามสัดส่วน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 242 คน ดังภาพ 2 และตาราง 2 ดังนี้





ภาพ 2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน (Multistage Stage Sampling)

ตาราง 2 แสดงขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ครู	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง(คน)
1. สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	66	25
2. สังกัดเทศบาลนคร	333	126
3. สังกัดเทศบาลตำบล	65	65
4. สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล	26	26
รวมทั้งสิ้น	640	242

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ด้านการศึกษาต่อ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการนิเทศ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 51 ข้อ

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

#### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของครู โดยวิธีศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดทำเป็นโครงร่างการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence): (IOC) จำนวน 51 ข้อ ได้ค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไปทุกข้อ จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือตามที่คุณเชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ทั้งหมดเท่ากับ 0.96

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาชั้นตอน ดังนี้

1. ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตอบคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สภาพและความต้องการพัฒนาของครูซึ่งเป็นมาตรส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) มีการกำหนดคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 103) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการพัฒนาของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของครู ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเนื้อหามาแจกแจงความถี่ จัดเรียงลำดับรายการที่มีความถี่สูงสุด และเสนอเป็นความเรียง

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ อันนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการเปรียบเทียบ เพื่อดูการกระจายของข้อมูลและเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรในแต่ละหมวดหมู่ของตัวแปร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) ใช้ในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล เพื่อทราบข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
4. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
5. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence, IOC)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

**ตอนที่ 2** สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ด้านการศึกษาต่อ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการนิเทศ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นคำถามแบบปลายเปิด

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=242)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	32.64
หญิง	166	68.60
รวม	242	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	79	32.64
31-40 ปี	108	44.63
41-50 ปี	34	14.05
51-60 ปี	21	8.68

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=242)	ร้อยละ
รวม	242	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	160	66.12
ปริญญาโท	81	33.47
ปริญญาเอก	1	0.41
รวม	242	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	29.75
6-10 ปี	81	33.47
11-15 ปี	46	19.01
16-20 ปี	25	10.33
21-30 ปี	8	3.31
31 ปีขึ้นไป	10	4.13
รวม	242	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน (ร้อยละ 68.60) เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน (ร้อยละ 31.40) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 44.63) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 32.64) อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 14.05) และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.68) วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน (ร้อยละ 66.12) รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 81 คน (ร้อยละ 33.47) และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.41) ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 33.47) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 29.75) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 19.01) ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 10.33) ประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.13) และประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.31)



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียน  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวม 6 ด้าน

สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
	1. ด้านการฝึกอบรม	3.61		0.83	มาก	
2. ด้านการศึกษาดูงาน	3.54	0.80	มาก	4.25	0.59	มาก
3. ด้านการศึกษาต่อ	3.58	0.80	มาก	4.21	0.67	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.67	0.73	มาก	4.32	0.61	มาก
5. ด้านการพัฒนาครูโดย กระบวนการปฏิบัติงาน	3.57	0.78	มาก	4.23	0.63	มาก
6. ด้านการนิเทศ	3.60	0.84	มาก	4.30	0.59	มาก
โดยรวม	3.59	0.70	มาก	4.27	0.55	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 4 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า  
ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.61$ )  
และด้านการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.54$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า  
ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.31$ )  
และด้านการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.21$ )

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับ ความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1 การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ความ ชำนาญในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพตรงตามที่ ต้องการ	3.61	0.90	มาก	4.33	0.69	มาก
2 การฝึกอบรมมีผลให้ขวัญและ กำลังใจของบุคคลากรดีขึ้น/ เพิ่มขึ้น	3.58	0.90	มาก	4.28	0.76	มาก
3 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะรับผิดชอบ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.64	0.91	มาก	4.34	0.75	มาก
4 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องและเพิ่มความพร้อม ในการพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงาน ใหม่ๆเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้ แก่องค์การมากยิ่งขึ้น	3.60	0.91	มาก	4.33	0.70	มาก
5 การฝึกอบรมที่จะตอบสนอง ความต้องการขององค์การทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.59	0.96	มาก	4.29	0.73	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	สภาพการ		ระดับความ คิดเห็น	ความต้องการ		ระดับ ความ คิดเห็น
	พัฒนาของ			พัฒนาของ		
	ครู			ครู		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
รวม	3.60	0.83	มาก	4.31	0.63	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 5 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.64$ ) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ ( $\bar{X} = 3.61$ ) และการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมมีผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลากรดีขึ้น/เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.58$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมมีผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลากรดีขึ้น/เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.28$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต  
งาน

ด้านการศึกษาต งาน	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	1 การศึกษาตงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล โล่ประกาศเกียรติคุณ ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	3.46		0.96	ปานกลาง	
2 การศึกษาตงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จเฉพาะด้านใด ด้านหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย ภายในโรงเรียน ของท่าน	3.52	0.91	มาก	4.24	0.70	มาก
3 การศึกษาตงานเพื่อที่จะนำ ความรู้มาพัฒนาวิชาชีพของ ตนเอง	3.56	0.91	มาก	4.28	0.70	มาก
4 การศึกษาตงานเพื่อที่จะสร้าง สัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงาน และ บุคลากรวิชาชีพเดียวกัน	3.54	0.91	มาก	4.26	0.69	มาก
5 การศึกษาตงานเพื่อที่จะนำ รูปแบบเทคนิคและกระบวนการ มาพัฒนาโรงเรียน	3.59	0.90	มาก	4.27	0.69	มาก
6 การศึกษาตงานเพื่อที่จะนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับ	3.58	0.88	มาก	4.25	0.73	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการศึกษาดูงาน	สภาพการ		ระดับ	ความต้องการ		ระดับ
	พัฒนาของครู		ความ	พัฒนาของครู		ความ
	$\bar{X}$	S.D.	คิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	คิดเห็น
บริบทของ โรงเรียนและจะส่งผล ให้โรงเรียนของท่าน ประสบ ความสำเร็จในเวลาต่อมา						
7 การศึกษาดูงานเพื่อต้องการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การทำงานทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพของโรงเรียน	3.55	0.85	มาก	4.24	0.75	มาก
รวม	3.54	0.80	มาก	4.25	0.59	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 6 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำรูปแบบเทคนิคและกระบวนการมาพัฒนาโรงเรียนมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือ การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้า กับบริบทของ โรงเรียนและจะส่งผลให้โรงเรียนของท่าน ประสบความสำเร็จในเวลาต่อมา ( $\bar{X} = 3.58$ ) และการศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ ส่วนการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล โล่ประกาศ เกียรติคุณต่าง ๆ อย่างหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.46$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำรูปแบบเทคนิคและ กระบวนการมาพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.27$ ) และการศึกษาดูงานเพื่อที่จะสร้างสัมพันธ์ไมตรี ระหว่างหน่วยงานและบุคลากรวิชาชีพเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ ส่วนการศึกษาดูงาน

จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล โล่ประกาศเกียรติคุณต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.23$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	1 การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.54		0.92	มาก	
2 การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาระดับ การศึกษาของท่านให้สูงขึ้น กว่าเดิม	3.54	0.93	มาก	4.21	0.74	มาก
3 เมื่อท่านต้องการศึกษาต่อ ท่าน สามารถสละ เวลาส่วนตัว เวลา ว่าง หรือวันหยุด	3.56	0.93	มาก	4.15	0.78	มาก
4 การศึกษาต่อและสามารถสละ ทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายใน การศึกษา	3.50	0.92	ปานกลาง	4.16	0.78	มาก
5 การศึกษาต่อเพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ที่ท่านยังไม่เคยได้ ศึกษามาก่อน	3.53	0.92	มาก	4.20	0.80	มาก
6 การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าใน	3.64	0.89	มาก	4.26	0.79	มาก



ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการศึกษาต่อ	สภาพการ พัฒนาของ ครู			ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู			
	ระดับความ คิดเห็น		ระดับความ คิดเห็น	ระดับความ คิดเห็น		ระดับความ คิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา							
7 การศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	3.65	0.92	มาก	4.22	0.77	มาก	
8 การศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติเจตคติที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน	3.63	0.90	มาก	4.21	0.76	มาก	
รวม	3.58	0.80	มาก	4.21	0.67	มาก	

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 7 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาคือ การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.64$ ) และการศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ ส่วนการศึกษาต่อและสามารถสละทรัพย์ส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.50$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าใน สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาคือ การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ) และการศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.22$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ต้องการศึกษาต่อ ท่านสามารถสละ เวลาส่วนตัว  
เวลาว่าง หรือวันหยุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.15$ )

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนา  
ตนเอง**

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับ ความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง	3.70	0.87	มาก	4.32	0.71	มาก
2 สถานศึกษาส่งเสริมครูให้พัฒนา ตนเองโดยการอบรมผ่าน DLTV / TPEP / You tube / facebook / สื่อ online หรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ	3.65	0.99	มาก	4.33	0.73	มาก
3 สถานศึกษาส่งเสริมครูให้ผลิต ผลงานทางวิชาการเพื่อขอมี/ขอ เลื่อนวิทยฐานะ	3.64	0.91	มาก	4.36	0.71	มาก
4 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมคู่มือ ประกอบการ ปฏิบัติงาน	3.74	0.87	มาก	4.30	0.69	มาก
5 สถานศึกษาจัดให้ครูมีการ ประชุมทางวิชาการ	3.71	0.88	มาก	4.29	0.72	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพการ		ระดับ	ความต้องการ		ระดับ
	พัฒนาของครู			พัฒนาของ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความเห็น	ครู	S.D.	ความเห็น
6 สถานศึกษาจัดให้มีเอกสาร สำหรับการศึกษา ค้นคว้า โดยตรง	3.53	0.87	มาก	4.24	0.73	มาก
7 สถานศึกษาจัดให้ครูมีการ สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน	3.54	0.88	มาก	4.22	0.76	มาก
8 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดเก็บ ผลงานเพื่อเป็นครูมืออาชีพ	3.66	0.84	มาก	4.34	0.70	มาก
9 สถานศึกษาจัดให้ครูมีการ ประเมินความก้าวหน้า ด้านการ ปฏิบัติงาน	3.73	0.85	มาก	4.33	0.71	มาก
10 สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผล รายงานผลการปฏิบัติงานของ ตนเองในแต่ละปีการศึกษา	3.84	0.82	มาก	4.35	0.71	มาก
รวม	3.67	0.73	มาก	4.31	0.61	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 8 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผลรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) และสถานศึกษาจัดให้ครูมีการประเมินความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อสถานศึกษา

จัดให้มีเอกสารสำหรับการศึกษาค้นคว้าโดยตรงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.53$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอมือ/ขอเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผลรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษา ( $\bar{X} = 4.35$ ) และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดเก็บผลงานเพื่อเป็นครูมืออาชีพ ( $\bar{X} = 4.34$ ) ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาจัดให้ครูมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครู โดยกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	สภาพการ		ระดับ	ความต้องการ		ระดับ
	พัฒนาของครู			พัฒนาของ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความเห็น	ครู	S.D.	ความเห็น
1 สถานศึกษาชี้แจงแนะนำงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่	3.63	0.90	มาก	4.28	0.72	มาก
2 สถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู	3.68	0.84	มาก	4.24	0.71	มาก
3 สถานศึกษาจัดให้มีครูนิเทศการปฏิบัติงานของครู	3.62	0.91	มาก	4.23	0.70	มาก
4 สถานศึกษามอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยให้ศึกษางานด้วยตนเอง	3.60	0.91	มาก	4.20	0.78	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	สภาพการ พัฒนาของครู		ระดับความ คิดเห็น	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับ ความ คิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
	5	สถานศึกษามีการติดตาม สอน งาน แนะนำชี้แจงการปฏิบัติงาน แก่ ครูเป็นรายบุคคล		3.56	0.88		มาก
6	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงการ ปฏิบัติงานแก่ครูเป็นระยะ ๆ	3.62	0.90	มาก	4.23	0.72	มาก
7	สถานศึกษาคอยดูแลให้ครูปรึกษา งานได้ตลอดเวลา	3.54	0.99	มาก	4.21	0.75	มาก
8	สถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการ สอนงานจากผู้ชำนาญภายนอก สถานศึกษา	3.44	0.95	ปานกลาง	4.17	0.80	มาก
9	สถานศึกษาจัดเอกสารคู่มือการ ปฏิบัติงานให้ครู	3.45	0.96	ปานกลาง	4.21	0.72	มาก
10	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยน หน้าที่การงานความรับผิดชอบ ระหว่างครู	3.46	0.94	ปานกลาง	4.20	0.77	มาก
11	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตรงตามเป้าหมายของ สถานศึกษา	3.73	0.93	มาก	4.38	0.75	มาก
รวม		3.57	0.78	มาก	4.23	0.63	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 9 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู ( $\bar{X} = 3.68$ ) และสถานศึกษาชี้แจงแนะนำงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการสอนงานจากผู้ชำนาญภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.44$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษาชี้แจงแนะนำงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และสถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการสอนงานจากผู้ชำนาญภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ

ด้านการนิเทศ	สภาพการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ พึงพอใจ	ความ ต้องการ พัฒนาของ ครู		ระดับความ พึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1 เพิ่มความรู้ใหม่โดยกระบวนการ นิเทศ	3.57	0.99	มาก	4.27	0.71	มาก
2 เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานโดย การนิเทศ	3.59	0.94	มาก	4.30	0.71	มาก



ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการนิเทศ	สภาพการ		ระดับ	ความ		ระดับ
	พัฒนาของครู			ต้องการ	ระดับ	
	$\bar{X}$	S.D.	ความเห็น	พัฒนาของ	ความเห็น	
3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงาน	3.53	0.96	มาก	4.29	0.71	มาก
4 ตั้งคณะกรรมการการนิเทศการ ปฏิบัติงานสอนเพื่อพัฒนาครู	3.59	0.92	มาก	4.28	0.70	มาก
5 สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผล และติดตามผลหลังการนิเทศการ สอน	3.57	0.89	มาก	4.29	0.72	มาก
6 สถานศึกษาเสริมสร้างความ สามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับ บุคลากรการศึกษา (Community)	3.64	0.94	มาก	4.35	0.73	มาก
7 จัดทำแผนและแนวทางการ ขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงใน สถานศึกษา	3.61	0.92	มาก	4.31	0.71	มาก
8 มีการนิเทศติดตามการ ดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา	3.62	0.92	มาก	4.33	0.69	มาก
9 มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา	3.59	0.92	มาก	4.34	0.69	มาก
รวม	3.60	0.84	มาก	4.30	0.59	มาก

หมายเหตุ: (n = 242)

จากตาราง 10 สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า สถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.64$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.62$ ) ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รับการ นิเทศการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.53$ )

สำหรับความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า สถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ ) และการนิเทศ ติดตาม การดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.26$ )

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

#### ตาราง 11 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
1 สถานศึกษจัดอบรมการเรียนการสอนให้มากขึ้น พร้อมกับตรงกับความต้องการของครู	42	37.50
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	27	24.10
3 จัดการฝึกอบรมต่างๆ กระจายแต่ละภาค	19	16.96
4 หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนส่งเสริมการเข้ารับการฝึกอบรม ให้แก่คณะครูทุกคนอย่างเหมาะสม	12	10.71
5 จัดอบรมในวันหยุด ส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้ครู เพราะการพัฒนาตนเองสามารถทำได้จากสื่อทางไอทีหรือ	7	6.25

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
อินเทอร์เน็ตด้วยตนเองได้โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ		
6 มีการสำรวจความต้องการของครูผู้สอน	5	4.46

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู จำนวน 242 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.28

ตาราง 12 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการศึกษาดูงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	สถานศึกษาส่งเสริมครูศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	46	29.29
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง	35	22.29
3	สถานศึกษาจัดให้ครูได้ศึกษาดูงานตรงตามบริบทของโรงเรียนและตรงตามสายงานของครู	24	15.28
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	20	12.73
5	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณโครงการศึกษาดูงานให้เพียงพอและเหมาะสม	13	8.28
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนและโรงเรียนอื่นๆ ใกล้เคียง	12	7.64
7	จัดให้มีการไปศึกษาดูงานภายในจังหวัดเชียงรายหรือเขตภาคเหนือเพราะจะได้เป็นแนวทางที่ดีแก่สถานศึกษาและยังสามารถติดต่อประสานงานกันในเครือข่ายมากยิ่งขึ้น	7	4.45

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู จำนวน 242 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ด้านการศึกษาดูงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 64.87

ตาราง 13 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการศึกษาต่อ	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการจัดสรรทุนการศึกษาให้ครูศึกษาต่อ	55	35.71
2	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับคณะครูทุกคนเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง	42	27.27
3	ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้สำหรับสิ่งใหม่ ๆ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลา	26	16.88
4	ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	17	11.03
5	ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างคุณค่าให้ตนเอง	10	6.49
6	ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาต่อตามสายงาน	4	2.59

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู จำนวน 242 คน มีผู้ให้  
ข้อเสนอแนะ ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 63.63

ตาราง 14 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
1	ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ ทักษะจากการ อบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	48	22.42
2	จัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้สรุปทำแฟ้มผลงานเป็นรายปี	46	21.49
3	จัดการอบรมที่ตรงกับความต้องการเพื่อจะได้พัฒนาความรู้ และงานที่ตนได้รับผิดชอบตรงตามความต้องการ	35	16.35

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
4	มีการพัฒนาตนเอง นิเทศติดตาม และนำผลมาจัดนิทรรศการ เผยแพร่ต่อเพื่อนครู นักเรียน และผู้บริหาร	25	11.68
5	หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อส่งเสริม ด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	22	10.28
6	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง และติดตามสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	21	9.81
7	ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	9	4.28
8	มีการประเมินผลงาน โดยตนเอง ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน	8	3.73

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูผู้ จำนวน 242 คน มีผู้ให้  
ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 88.42

ตาราง 15 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัด  
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาครูโดย  
กระบวนการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการจัดประชุมชี้แจงงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานแก่ครู	28	22.58
2	ศึกษาเทคนิควิธีการ จากสื่อหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ และมีประสิทธิภาพมาเป็นแบบอย่างเพื่อพัฒนาตนเองให้ดี ยิ่งขึ้น	19	15.32
3	มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	17	13.70
4	กำหนดหน้าที่ของครูให้ชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	15	12.09

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
5	มีการสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกระบวนการให้แก่ครู	14	11.29
6	มีครูพี่เลี้ยงแนะนำให้กับครูที่บรรจุใหม่	11	8.87
7	มีการส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมตรงตามสาขาวิชาเอก	9	7.25
8	ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการทำงานเป็นทีม	6	4.83
9	มีการชี้แจงประชุมก่อนปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	5	4.03

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู จำนวน 242 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.23

ตาราง 16 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการนิเทศ

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการนิเทศ	ความถี่	ร้อยละ
1	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	34	27.41
2	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อ การสอน ควรใช้สื่อที่ทันสมัยเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับปรุงเครื่องมือตลอดเวลา	30	24.19
3	สถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ประเมินผล และแจ้งให้รับทราบผลการนิเทศทุกครั้ง	23	18.54
4	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	16	12.90
5	การนิเทศทำให้ครูได้เรียนรู้และมีเทคนิคใหม่ ๆ ที่นำมาจัดการเรียนการสอนได้	10	8.06
6	จัดให้มีการนิเทศการสอนเดือนละ 1 ครั้งและให้ผู้อื่นสามารถดูการนิเทศ โดยครูผู้เชี่ยวชาญเพื่อสามารถนำผลการนิเทศ	7	5.64



## ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู ด้านการนิเทศ	ความถี่	ร้อยละ
	มาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น		
7	ควรส่งเสริมการนิเทศการสอนให้มากกว่านี้	4	3.22

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู จำนวน 242 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการนิเทศ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.23



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู และศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาคูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

##### 1.1 ด้านการฝึกอบรม

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมมีผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลากรดีขึ้น/เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ

และการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมมีผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้น/เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

### 1.2 ด้านการศึกษาดูงาน

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำรูปแบบเทคนิคและกระบวนการมาพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนและจะส่งผลให้โรงเรียนของท่าน ประสบความสำเร็จในเวลาต่อมา และการศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามลำดับ ส่วนการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล โส่ประกาศเกียรติคุณต่าง ๆ อย่างหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำรูปแบบเทคนิคและกระบวนการมาพัฒนาโรงเรียน และการศึกษาดูงานเพื่อที่จะสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรวิชาชีพเดียวกัน ตามลำดับ ส่วนการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ได้รับรางวัล โส่ประกาศเกียรติคุณ ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

### 1.3 ด้านการศึกษาต่อ

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ ทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนการศึกษาต่อและสามารถสละทรัพย์ส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าใน สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ตามลำดับ ส่วนข้อที่ต้องการศึกษาต่อ ท่านสามารถสละ เวลาส่วนตัว เวลาว่าง หรือวันหยุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

#### 1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผลรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปี การศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมคู่มือ ประกอบการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาจัดให้ครูมีการประเมินความก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาจัดให้มีเอกสารสำหรับการศึกษาค้นคว้าโดยตรงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอมี/ขอเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผลรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษา และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดเก็บผลงานเพื่อเป็นครูมืออาชีพตามลำดับ ส่วนข้อที่ว่าสถานศึกษาจัดให้ครูมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรูซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

#### 1.5 ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู และสถานศึกษาชี้แจงแนะนำงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่ ตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการสอนงานจากผู้ชำนาญภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาชี้แจงแนะนำงานในหน้าที่ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่ และสถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครูตามลำดับ ส่วนสถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการสอนงานจากผู้ชำนาญภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

#### 1.6 ด้านการนิเทศ

สภาพการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC

(Professional Learning Community) และมีการนิเทศ ติดตามการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รับการนิเทศการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา และการนิเทศ ติดตามการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนสถานศึกษามีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

## 2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ 3 อันดับแรก ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า สถานศึกษจัดอบรมการเรียนการสอนให้มากขึ้น พร้อมกับตรงกับความต้องการของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และจัดให้มีการฝึกอบรมต่างๆ กระจายแต่ละภาค

2.2 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง และจัดให้ครูได้ศึกษาดูงานตรงตามบริบทของโรงเรียนและตรงตามสายงานของครู

2.3 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีการจัดสรรทุนการศึกษาให้ครูศึกษาต่อ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับคณะครูทุกคนเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้สำหรับสิ่งใหม่ ๆ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ ทักษะจากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้สรุปทำแฟ้มผลงานเป็นรายปี และจัดการอบรมที่ตรงกับความต้องการเพื่อจะได้พัฒนาความรู้ และงานที่ตนได้รับผิดชอบตรงตามความต้องการ

2.5 ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า มีการจัดประชุมชี้แจงงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานแก่ครู ศึกษาเทคนิควิธีการ จากสื่อหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ และมีประสิทธิภาพมาเป็นแบบอย่างเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นและมีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้สื่อการสอน ควรใช้สื่อที่ทันสมัย เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับปรุงเครื่องมือตลอดเวลา และมีการนิเทศติดตามประเมินผลและแจ้งให้รับทราบผลการนิเทศทุกครั้ง

## อภิปรายผลการวิจัย

มีข้อค้นพบและมีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการพัฒนาของครูและความต้องการพัฒนาของครู ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่สอง (พุทธศักราช 2545) หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-มาตรา 57 ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และเป็นไปตามหลักการพัฒนาตนเอง (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2557, หน้า 97) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ครูประจำการให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยจัดตั้งองค์กรอิสระขึ้นรับผิดชอบโดยเฉพาะในการจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ และทักษะด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการ และติดตามประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวารีย์ คำเรือง (2556, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูในเครือข่ายศิลาธาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ จากการพัฒนาทีมงาน ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการเรียนตามอัธยาศัย ส่วนด้านการไปศึกษาต่อหรือดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในเครือข่ายศิลาธารสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามตัวแปร วิชยฐานะ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าแตกต่างกัน คือด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการเรียนตามอัธยาศัย เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าแตกต่างกันคือด้านการไปศึกษาต่อหรือดูงานและด้านการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการพัฒนาของครู ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีโอกาสไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านนี้ไม่เป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ตัวบ่งชี้ 2.2 มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ 1) ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมมีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดพลาดทางวินัยลดลง 3) มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่มและติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนการสังส่องความรู้ที่หลากหลาย และไม่เป็นตามหลักการพัฒนาของครูที่ เคนพงษ์ พลละคร (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่าการพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันนารี ขวัญมณี (2557, หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน

3. สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการพัฒนาของครูด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดสรรทุนการศึกษาให้ครูศึกษาต่อยังไม่

เพียงพอกับความต้องการของครู ซึ่งการดำเนินการของสถานศึกษาในด้านนี้ไม่เป็นไปตามที่ Alderfer (1972, อ้างอิงใน วันวรี ขวัญมณี. 2557, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการใน ระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อกางกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และไม่ปฏิบัติตามหลักการพัฒนาของครูที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 125) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศ/และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557, หน้า 105-109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการศึกษาต่อมีความสำคัญจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน และยังเป็นตัวกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดผลในตัวผู้เรียน นอกจากนี้ในการทำงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นงานการเรียนการสอน งานประจำ หรืองานโครงการต่าง ๆ ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทำได้จริงและต้องวัดและประเมินได้ จึงจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น สถานศึกษาควรบรรจุโครงการศึกษาดูงานในแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้ครูได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทั้งภาคปกติภาคพิเศษ หรือนอกเวลาราชการ รวมทั้งการให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อด้วย เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและความเจริญของหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของครูผู้การขอมี/ขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ คำแหง. (2549). **สภาพและความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตสุขุมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ดวงเนตร ลำราญวงศ์. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 6(11), 149–170.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2555). **การนำความรู้ทางทฤษฎีการบริหารงานบุคคลไปใช้ในทาง ปฏิบัติ.** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.ismed.or.th/SME/src/bin/controller.php?view=knowledgeInsite.KnowledgesDetail&p=&nid=&sid=39&id=763&left=28&right=29&level=3&lv1=3>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ทวีวัฒน์ เพียงเรือจาง. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2555, จาก <http://www.gotoknow.org/blog/taweewatz?page=3&locale=en>.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. (2557). **คู่มือการพัฒนาวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย.
- ประภาร์ตน์ ไชยวัน. (2555). **ความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พระอธิการบันลือศักดิ์ ปญญา วุฑฺฒโธ (วรานนท์). (2555). **ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสี จังหวัดลำพูน.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิณสุตา สิริรังษศรี. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มาตรการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์. (2560). **ครูศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วศิน โภมุต. (2559). **คะแนน O-NET ภาพสะท้อนคุณภาพการศึกษาท้องถิ่น O-NET scores reflect local education quality.** **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 12 (2), 1–37.

- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษ  
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- วันวิริ ขวัญมณี. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน  
อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2557). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์. (2558). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น  
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,  
นครปฐม.
- สมาน อัครภูมิ. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่.  
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สาวรีย์ คำเรือง. (2556). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในเครือข่ายศิลาจาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง. (2552). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนผายกวาง  
วิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงราย, เชียงราย.
- สุวิมล ร้อยแสนศึก. (2557). ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วง  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พุทธศักราช 2550–2554)  
ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พุทธศักราช 2545–2559) ฉบับสรุป.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการติดตามการจัดการศึกษาของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551. กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ.



อินทิตรา วิทยสมบูรณ์. (2557). **สมัชชาเครือข่ายปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.siamintelligence.com/education-reform-assemblyth/>

Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement**. 30 (3), 607 – 609



## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.อนวัช อุ่ณกอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนดอยแสนใจ(ตชด.อนุสรณ์)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3
2. ดร.น้ำฝน กัณมา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายสมชาย เขายานัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน  
(บ้านดอนตัน) อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



## ภาคผนวก ข เครื่องมือการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู และข้อเสนอแนะการพัฒนาของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ด้านการศึกษาต่อ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการพัฒนาครู โดยกระบวนการปฏิบัติงานและ 6) ด้านการนิเทศการสอน จำนวน 51 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ข้อ

4. คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการค้นคว้าในครั้งนี้อย่างเดียว และจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือ

นางสาวชัชชญา ปัญญาวิเลิศ  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของครู มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 – 30 ปี

31 ปีขึ้นไป











ข้อ	สภาพและความต้องการพัฒนาของครู	ระดับความคิดเห็น												
		สภาพการพัฒนาปัจจุบัน					ความต้องการพัฒนา							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
	ของสถานศึกษา													
51	มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา													



**ตอนที่ 3** แบบสอบถามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของครู

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

**คำชี้แจง** โปรดเขียนแสดงข้อเสนอแนะในประเด็นต่อไปนี้

1) ด้านการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3) ด้านการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

## 4) ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

## 5) ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

## 6) ด้านการนิเทศ

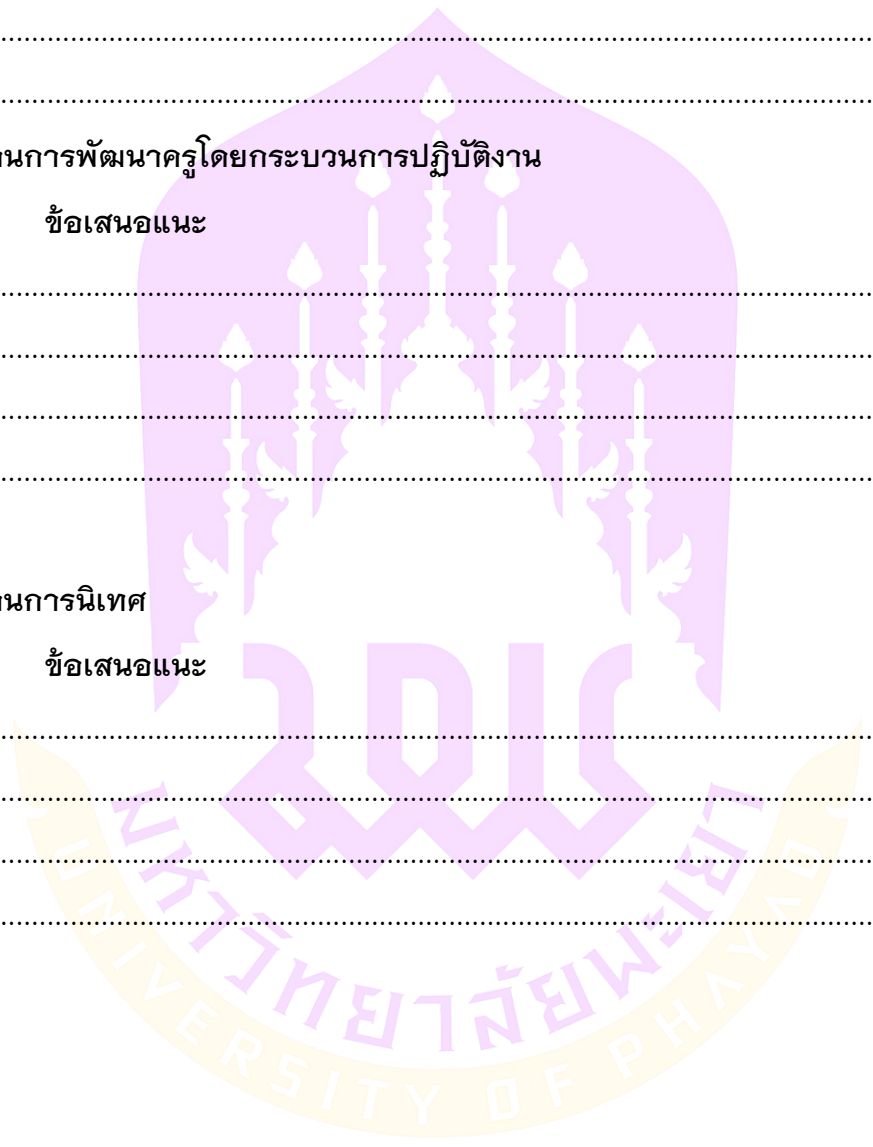
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>							
1	การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความ ชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	การฝึกอบรมมีผลให้ขวัญ และ กำลังใจของบุคคลากรดีขึ้น/เพิ่มขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และเพิ่มความพร้อมในการพัฒนา วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อ สร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมาก ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	การฝึกอบรมที่จะตอบสนองความ ต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการศึกษาดูงาน</b>							
6	การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล โล่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้



ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ประกาศเกียรติคุณต่าง ๆ อย่าง หลากหลาย						
7	การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จเฉพาะด้านใด ด้านหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย ภายในโรงเรียนของ ท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำ ความรู้ มาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	การศึกษาดูงานเพื่อที่จะสร้าง สัมพันธ์มิตรระหว่างหน่วยงานและ บุคลากรวิชาชีพเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำ รูปแบบ เทคนิค และกระบวนการมาพัฒนา โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	การศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของ โรงเรียนและจะส่งผลให้โรงเรียนของ ท่าน ประสบความสำเร็จในเวลา ต่อมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	การศึกษาดูงานเพื่อต้องการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านการศึกษาต่อ</b>							
13	การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาระดับ การศึกษาของท่านให้สูงขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	เมื่อท่านต้องการศึกษาต่อ ท่าน สามารถสละ เวลาส่วนตัว เวลาว่าง หรือวันหยุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	การศึกษาต่อและสามารถสละ ทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อค่าใช้จ่ายใน การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	การศึกษาต่อเพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ ใหม่ที่ท่านยังไม่เคยได้ศึกษามาก่อน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	การศึกษาต่อเพราะเห็นว่าใน สังคม ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	การศึกษาต่อเพราะเห็นว่า ปัจจุบัน เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอด เวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	การศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติ เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	สถาน ศึกษาส่งเสริมให้ ครูมี การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
22	สถานศึกษาส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองโดยการอบรมผ่าน DLTV / TPEP / You tube / face book / สื่อ online หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	สถานศึกษาส่งเสริมครูให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอมติ/ขอเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมคู่มือ ประกอบการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
25	สถานศึกษาจัดให้ครูมีการประชุมทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษาจัดให้มีเอกสารสำหรับการศึกษา ค้นคว้าโดยตรง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษาจัดให้ครูมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดเก็บผลงานเพื่อเป็นคู่มืออาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษาจัดให้ครูมีการประเมินความก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษาจัดให้ครูได้สรุปผลการปฏิบัติงาน แต่ละปีการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน</b>							
31	สถานศึกษาชี้แจงแนะนำ งานในหน้าที่ ก่อนให้ครูรับตำแหน่งใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษาให้หัวหน้าฝ่ายงานมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงานแก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	สถานศึกษาจัดให้มีครูนิเทศการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษามอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยให้ศึกษางานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการติดตาม สอนงานแนะนำชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นระยะ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	สถานศึกษาให้ครูปรึกษางานได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	สถานศึกษาให้ครูไปฝึกหรือรับการสอนงานจากผู้ชำนาญภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	สถานศึกษาจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานให้ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
40	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยน หน้าที่การงานความรับผิดชอบ ระหว่างครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตรงตามเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการนิเทศ</b>							
42	การนิเทศการสอนเป็นการเพิ่ม ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	การนิเทศการสอนเป็นการเพิ่มทักษะ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	การนิเทศการสอนให้กับผู้ปฏิบัติ หน้าที่ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การสอนเพื่อพัฒนาครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผล และติดตามผลหลังการนิเทศการ สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	สถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากร การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	สถานศึกษามีการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพและความต้องการพัฒนา ของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
49	จัดทำแผน และแนวทางการ ขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	มีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
51	มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ
วัน เดือน ปี เกิด	1 ตุลาคม 2525
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2547 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	111/1 หมู่ 3 บ้านสันผักเหือด ต.ดอยงาม อ.พาน จ.เชียงราย 57120
ผลงานตีพิมพ์	ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ (ผู้บรรยาย). (16 มิถุนายน 2561). สภาพและ ความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 830-842). พะเยา: อาคารเรียนรวม (PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา

