

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สารนิพนธ์

ของ

อُنกริ อู่อ๋อน

๒๕๖ ส.ค. ๒๕๔๓

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

เมษายน ๒๕๔๒

๑๗๖๒๒

๗ ๑๕
๗๘ ๘๓
๘๔ ๙๑

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

ของ

อุ้นศรี อยู่อ่อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

เมษายน 2542

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี รวม 4 ด้านคือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวิธีสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ทำการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความต้องการความรู้สูงกว่าครูที่มีเพศชาย
3. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้ให้แก่ ข้าราชการครู ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้ความรู้โดยการจัดอบรม ร่วมประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน พาไปดูงานตามโรงเรียน และเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่ครู

**Knowledge Needs for Development of Teaching Efficiency
of Primary Schools Teachers Under Pakkred Educational Office,
Nonthaburi Province**

AN ABSTRACT

BY

UNSRI YUON

**Presented in partial fulfillment of the requirement for the Master of Education Degree
in Adult Education At Srinakharinwirot University**

April 1999

The study aimed to find out knowledge needs for development the teaching efficiency of teachers under Pakkred Primary School Educational Office, Nonthaburi Province in four aspects, namely, curriculum content, teaching method, teaching media and result assessment. The research also aimed to compare the differences of the needs in four aspects among the group, variated by sex, age, marital status, position level and experiences in work.

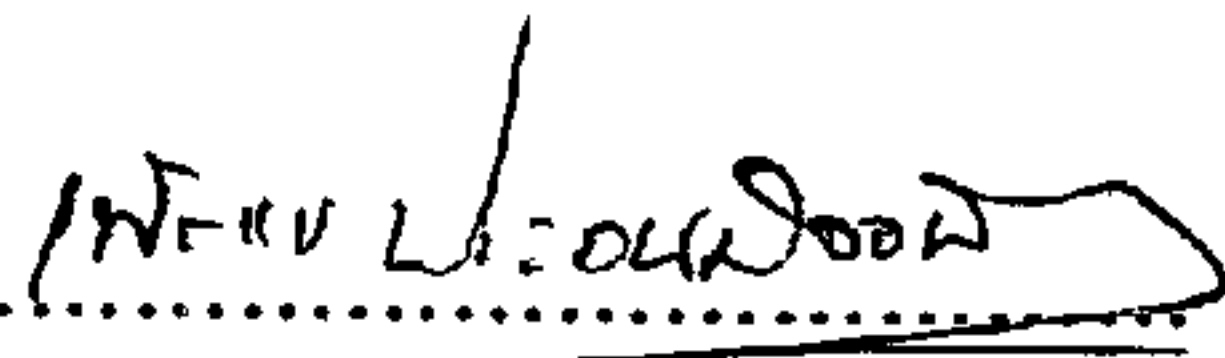
The samples used in this research comprised of 92 subjects who were teachers under Pakkred Primary School Educational Office, drawn by simple random technique. Data collection was made by using 5 level rating scale. The statistical analysis were used for analyzing data were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test.

Results come out as follows.

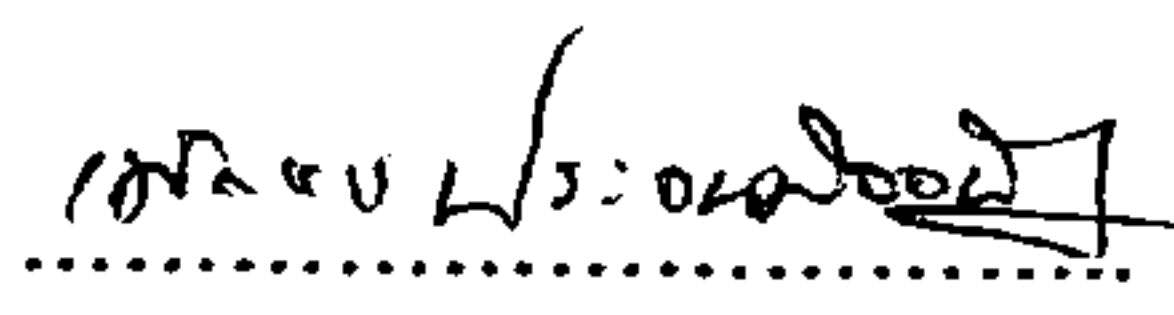
1. The subjects need knowledge for developing teaching's efficiency in four aspects in high level.
2. The subjects who were different in sex had statistical significantly differences at .01 level. The other variables had no different in knowledge needs at statistical significant level.
3. in subjects' opinion about the line for increasing knowledge for teachers, there were to advise to training, seminar, operational conference, teaching demonstration, to make a tour of inspection in other schools and document dissemination for teachers.

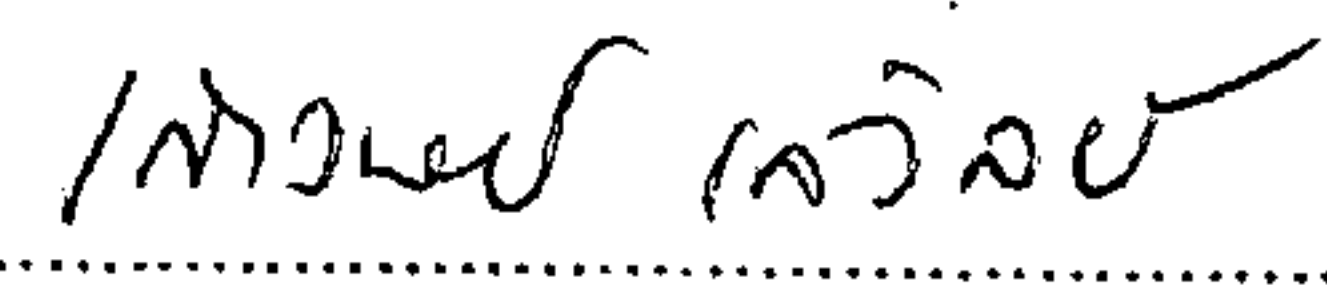
อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

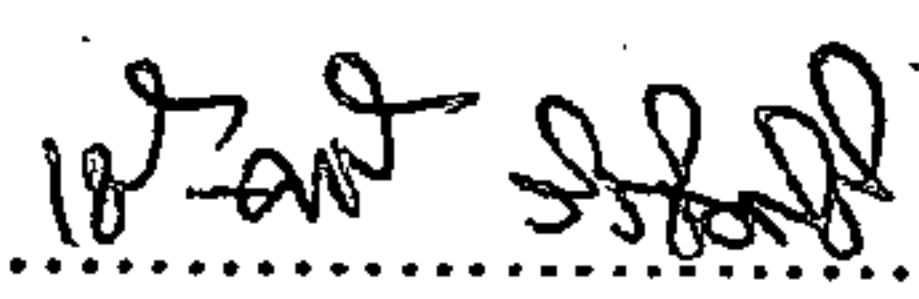
..... 
(คร.เพ็ญแข ประชนปัจจนิก)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(คร.เพ็ญแข ประชนปัจจนิก)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ เชียรศรี วิวิธศิริ)

วันที่ ...๙... เดือน ...เมษายน... พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความกรุณา ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ดร. เพ็ญแข ประจันปัจจนึก ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ควบคุมสารนิพนธ์ ตลอดจนให้แนวทางในการตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบคุณ รศ. ดร. เสาวนีย์ เลวลย์ จากภาควิชาการศึกษา ผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่อนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบปากเปล่า สารนิพนธ์ฉบับนี้ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ควบคุมสารนิพนธ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธศิริ หัวหน้าภาควิชาการศึกษา ผู้ใหญ่ และอาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้ประสาทวิชาความรู้ ให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณอาจารย์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ แก่ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ผู้วิจัยขอขอบความดีทั้งหมดนี้ เพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย และช่วยเหลือในการศึกษา ค้นคว้า ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี

อุ่นศรี อยู่อ่อน

สารบัญ

บทที่.....หน้า

1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	3
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ลักษณะของครูที่พึงประสงค์	8
บทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษา	9
การพัฒนาวิชาชีพครู	14
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	34
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ(ต่อ)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความรู้.....	46
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	54
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้	61
5. สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	64
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	64
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	65
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	95
บทคัดย่อ.....	96

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด	36
2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	46
4 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเนื้อหาหลักสูตร เป็นรายข้อ	47
5 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน ด้านสื่อการสอน เป็นรายข้อ.....	49
6 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีสอน เป็นรายข้อ	50
7 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล เป็นรายข้อ.....	52
8 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ของข้าราชการครู ในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดจำแนกตามเพศ.....	54
9 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ของข้าราชการครู ในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามอายุ.....	55
10 ความต้องการความรู้ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ปากเกร็ด จำแนกตามสถานภาพการสมรส	56
11 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ ของข้าราชการครูในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามระดับตำแหน่ง	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

- 12 ความต้องการความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอปากเกร็ด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....59
- 13 แนวทางการจัดความรู้ของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอปากเกร็ด.....61

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสร้างสรรค์ประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรือง และการจรรโลงบ้านเมืองให้อยู่รอดได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก และกระบวนการปฏิบัติที่มาจากมนุษย์เป็นสำคัญ ปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นของปัจเจกบุคคลทั้งด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการเมือง สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การสื่อสาร ฯลฯ โดยเฉพาะด้านการศึกษา (บัญชาธรรมไชย. 2541 : 5)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาดัง ๆ ของสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตที่เริ่มต้นเกิดขึ้นมาในโลกนี้ มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้อยู่รอด มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างปกติสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเป็นพลังที่จะสร้างสรรค์การพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนได้ เป็นที่ยอมรับว่าเกิดมาจากการศึกษาทั้งนั้น (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544)

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการรับหน้าที่เป็นผู้จัดการศึกษา ชูศักดิ์ แส่นปัญญา (2540:96) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูว่า “ครูเป็นผู้มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ หรือการกระทำให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ หรือการกระทำให้นักเรียนได้พัฒนาในทุก ๆ ด้านที่กล่าวมานี้ ครูจึงเป็นผู้ที่ต้องค้นคว้าหาความรู้ให้กว้างขวางขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดเวลา ต้องปรับปรุงรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และทำให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะตามความคาดหวังของหลักสูตร ภาระ

หน้าที่อันหนักอึ้งของครูนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และตลอดเวลา”

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการยกร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อ วันที่ 27-29 สิงหาคม 2539 โดยสำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. (2541 : 16) ได้กล่าวถึงปัญหาของการพัฒนาข้าราชการครูไว้ว่า ในระยะเวลาที่ผ่านมา ข้าราชการครูบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางส่วน ถูกละเลยขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนามักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับ เงินเดือนมากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับและให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาข้าราชการครูยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ มิได้ ประสานงานกัน มิได้มองภาพรวมการพัฒนาข้าราชการครูทั้งระบบโดยที่หลักสูตร ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ได้กำหนดหลักการของ หลักสูตรไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ ประโยชน์ในการดำรงชีวิต โดยให้ท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ความต้องการ หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีโรงเรียน ในความรับผิดชอบ 27 โรงเรียน ข้าราชการครู 609 คน จากรายงานการสำรวจ คุณภาพการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ในปีการศึกษา 2540 ปรากฏว่าคุณภาพทางการศึกษายังไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ คือ ผลการ สอนในกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด. 2541 : 5) ซึ่งเป็นผล มาจากการเรียนการสอน ครูยังคงมีพฤติกรรมการสอนแบบดั้งเดิม คือยึดตัวครูเป็น จุดศูนย์กลาง ครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ในด้านหลักสูตร ยังไม่สามารถพัฒนา

หลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) กำหนดได้

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้คือ การที่ครูมีความรู้ความสามารถ จัดระบบการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาครูที่ว่า ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับ ทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพ อันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน เต็มตามศักยภาพ และในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี (สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. 2541 : 18)

ดังนั้น ข้าราชการครูทุกคนในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของตน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีการสอน และด้านการประเมินผลการเรียน
2. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดใน

4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะด้านแนวทางการจัดความรู้ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ปากเกร็ด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีตามความเป็นจริง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

2. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ปากเกร็ด จำแนกตามตัวแปรต่างๆ สามารถจัดการให้ความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มต่อไป

3. ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 511 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากเกณฑ์ตารางยามานะ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อใช้ในการศึกษา จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย
(Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส

3.1.3 อายุ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 40 ปี
- 2) 40 ปี ขึ้นไป

3.1.4 ระดับตำแหน่ง

- 1) ระดับ 3-5
- 2) ระดับ 6-7

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 15 ปี
- 2) 15-20 ปี
- 3) 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู ในการสอนตาม
หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533
สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอปากเกร็ด ใน 4 ด้าน คือ

3.2.1 ความต้องการความรู้ ด้านเนื้อหาหลักสูตร

3.2.2 ความต้องการความรู้ ด้านสื่อการสอน

3.2.3 ความต้องการความรู้ ด้านวิธีการสอน

3.2.4 ความต้องการความรู้ ด้านการประเมินผล
การเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน หมายถึง ความปรารถนาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่จะได้รับความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานสอนในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ได้พิจารณาจากความต้องการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1.5) ความรู้ด้านเนื้อหาหลักสูตร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ที่สอน การนำหลักสูตรไปใช้, การพัฒนาหลักสูตร, การวิเคราะห์หลักสูตร, การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร, ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เป็นต้น

2.6) ความรู้ด้านสื่อการสอน หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อ, การใช้สื่อ, การสร้างแบบฝึกเสริมทักษะ เช่น ความรู้ด้านการนำเศษวัสดุเหลือใช้มาเป็นสื่อ, ผลิตสื่อการสอน, การสร้างบทเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น

3.7) ความรู้ด้านวิธีการสอน หมายถึง รูปแบบของการสอน, เทคนิคการสอนเฉพาะในแต่ละกลุ่มวิชา เช่น การสอนแบบกระบวนการทางวิทยาศาสตร์, การสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Center), เทคนิคการสอนจิตวิทยา คณิตศาสตร์ เป็นต้น

4.8) ความรู้ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการเรียน, เช่นความรู้ด้านการทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การประเมินผลโดยใช้พุทธานิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย และวิธีการสร้างแบบทดสอบประเมินผล เป็นต้น

2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 17 โรงเรียน ที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อของคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ บทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์

สำหรับลักษณะของครูที่พึงประสงค์นั้น สุพัตรา มาศดิตถ์ (2533 : 16-17) กล่าวว่า วิชาครูที่พึงประสงค์ จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ช่วยพัฒนาเด็กและเยาวชน นอกจากนั้นครูจะต้องช่วยพัฒนาชุมชน นำชุมชนในการส่งเสริมและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทยด้วย ครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยนั้น มีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความสามารถ และมีทักษะในวิธีการสอน วิธีการอบรม การพัฒนาการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และผู้ประสานงานที่ดี
2. ต้องมีความรู้ดีในด้านต่าง ๆ กัน ได้แก่ วิชาเฉพาะซึ่งจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งเหมาะสมตามระดับที่ทำการสอน วิชาครุศาสตร์ซึ่งมีความรู้อย่างถ่องแท้ที่จะสอนในวิชาที่ตัวเองรู้ เพราะครูจะต้องไปทำอย่างอื่นอีกมากมาย นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ดีในวิชาชีพครู วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย และการประเมินผล
3. มีความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ธรรมชาติ เพราะว่าเราไม่ค่อยได้วางระบบกันไว้ แต่การที่นำท่วมใหญ่ภาคใต้ครั้งนี้ เป็นเรื่องที่ยังไม่ควรจะเกิดขึ้นแต่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งเราไม่มีทางเลือก อย่างน้อยก็เป็นประเด็นที่จุดขึ้นมาทำให้คนสนใจเรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติ

4. การมีความเป็นครู คือมีความรักเมตตาปรานีเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ยอมรับรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ มีความยุติธรรม ดำรงชีวิตเรียบง่าย ครูจะต้องเป็นตัวอย่างของชาวบ้าน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนชุมชน และมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน เพราะฉะนั้น ครูที่พึงประสงค์คงจะต้องเป็นครูที่ค่อนข้างเสียสละ

บทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษา

ครูเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้รอบด้าน และปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข บทบาทของครูในการเรียนการสอนจะช่วยให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนได้ ซึ่งอำไพ สุจริตกุล (สุรชาติ สังข์รุ่ง. 2529 :40-45; อ้างอิงมาจาก อำไพ สุจริตกุล. 2524 : 15-21) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ของครูออกเป็น 4 หมวด คือหมวดความรู้ หมวดทักษะการสอน หมวดเจตคติ และหมวดหน้าที่ของครู ซึ่งแต่ละหมวด จะมีคุณลักษณะของครูประถมศึกษา ดังนี้

1. หมวดความรู้ ต้องมีความรู้ด้านภาษาไทย สามารถเขียนเรียงความย่อความได้ดี รู้จักคำประพันธ์ร้อยกรองในแบบเรียนได้ทุกชนิด ใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน เข้าใจการทดลองและสาธิตทางวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับการสอน มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์ เกษตรกรรมเบื้องต้น มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ไทย ระบอบการปกครองของประเทศไทย มีความรู้ด้านจริยธรรมและพิธีการทางศาสนา ขาวและเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน กฎหมายและการเมืองเบื้องต้น มีความรู้เกี่ยวกับวิชาพลานามัย ศิลปะ และดนตรีสำหรับครู

2. หมวดวิชาทักษะการสอนของครู ครูต้องมีคุณลักษณะพูดเสียงดังฟังชัด ตอบคำถามอย่างใจเย็น ตรงจุด ใช้ภาษาไพเราะ ใช้ถ้อยคำที่ผู้ฟังเข้าใจง่าย พูดและเข้าใจภาษาถิ่นได้บ้าง รู้จักพูดชมเชย ขอบใจ ขอบคุณ ขอโทษ มีความสามารถในการใช้คำถาม พูดอย่างมีเหตุผล โน้มน้าวจิตใจของผู้เรียน ลายมือเป็นระเบียบเรียบร้อย จำชื่อนักเรียนได้ วางแผนและเตรียมการสอนโดยใช้หลักการศึกษาที่ทำให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เตรียมเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน เตรียมการสอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล บันทึกการสอนชัดเจนและปฏิบัติได้จริง รู้แหล่งวัสดุ อุปกรณ์และวัสดุช่วยสอน รู้จักดัดแปลงวัสดุเหลือใช้ ทำอุปกรณ์การสอน เลือกใช้ วัสดุเหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้ความรู้ ในทางศิลปะและดนตรีมาเป็นประโยชน์ต่อการสอน สามารถวาดภาพและใช้นิทาน ประกอบการสอนได้ ตรวจงานอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง ฉลาด เปิดโอกาสให้เด็กทำงานร่วมกัน ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายอย่างในการวัด ผล และนำผลการทดลองมาปรับปรุงการเรียนการสอน นำผลการทดลองมาปรับ ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการช่วยเหลือนักเรียน

3. *หมวดเจตคติต่อวิชาชีพครู* ครูต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ชอบสอน และรับผิดชอบและประเมินผลตนเองเสมอ ตรงต่อเวลา เข้มแข็ง อดทน มี เหตุผล ยุติธรรม ขยันและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อ รู้ จักควบคุมอารมณ์ ตัดสินใจด้วยตนเอง ให้เกียรติและไม่ดูถูกคนอื่น ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เรียน เห็นอกเห็นใจผู้เรียน ซื่อสัตย์ ประหยัด ไม่ชอบหรือไม่ส่ง เสริมอบาามข จริ่งใจต่อทุกคน รู้จักกาลเทศะ มีระเบียบวินัย แก้ไขตนเองและ พยายามเข้าใจผู้อื่น มีน้ำใจนักกีฬา เป็นกันเองกับนักเรียนและผู้อื่น รักและหวังดีต่อ เด็ก มีความสามัคคี กิริยาจาสุภาพอ่อนโยน ยิ้มง่าย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เลื่อมใสในศาสนา เป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดี ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ ขยันปรับปรุงตน เองเสมอ รักษาความลับได้ และมีความรอบคอบ

4. *หมวดหน้าที่และงานของครู* ครูต้องมีคุณลักษณะ ทำบัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำวัน และทะเบียนประวัตินักเรียน สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน ทำ รายงานผลการเรียน ปกครองนักเรียน ควบคุมชั้น อบรมและสั่งสอนนักเรียน จัด ห้องเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ จัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์การสอนเข้า เป็นหมวดหมู่ รู้และปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ประสานงานกับครูใหญ่ เพื่อน ร่วมงาน คนงานและผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ แนะนำนักเรียนและผู้ปกครอง ช่วยซ่อม

เสริม จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตรวจสอบสภาพและการแต่งกายนักเรียน ดูแลความปลอดภัยและช่วยเหลือนักเรียน ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของโรงเรียนและห้องเรียน ติดต่อผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกิจกรรมของนักเรียนและชุมชน เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียนและชุมชน

จะเห็นได้ว่าเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษา ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะครูที่ดี ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของขอบเขตบทบาทหน้าที่ของครู ทำให้ครูต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของครูให้บังเกิดผลดีต่อผู้เรียนมากที่สุด

นอกจากเกณฑ์มาตรฐานการสอนในระดับประถมศึกษาที่อำเภอ สุจริตกุล ได้ศึกษาแล้ว ครูสภายังได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ครูสภา. 2540:3, ภาคผนวก) คือรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณและให้อาชีพครูเป็นที่ศรัทธาแก่สังคม มุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว จะมีคุณลักษณะและพฤติกรรมหลักดังนี้

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
1. รอบรู้ สอนดี	1.1 มีความรู้และความสามารถ ในวิชาชีพครู	1) รู้จักแผนการศึกษาแห่งชาติ 3) รู้หลักสูตร 4) รู้เนื้อหาวิชาที่สอน 5) ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 7) รู้หลักการวัดและการประเมินผล 8) สอบซ่อมเสริม 9) การพัฒนาการสอน
	1.2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน	1) บริการเชิงแนะแนว 3) บริการกิจการนักเรียน 4) บริการสื่อการเรียน 5) บริการด้านธุรการ
2. มีคุณธรรม และจรรยา บรรณ	1.3 ด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมือง	1) ติดตามความเคลื่อนไหวและ สถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน
	2.1 มีความเมตตากรุณา	3) จับประเด็นปัญหาและความ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญของสังคม ได้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานและสังคม 4) สนใจและห่วงใยการเรียนและ ความประพฤติของผู้เรียน
	2.2 มีความยุติธรรม	1) มีความเป็นธรรมแก่นักเรียน 2) มีความเป็นกลาง
	2.3 มีความรับผิดชอบ	1) มุ่งมั่นในผลงาน 4) ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า 6) ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน
	2.4 มีวินัย	1) มีวินัยในตนเอง 3) ปฏิบัติตามระเบียบ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 13
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
	2.5 มีความขยัน	1) มีความตั้งใจ
		3) มีความพยายาม
	2.6 มีความอดทน	1) อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค
		2) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์
	2.7 มีความประหยัด	1) รู้จักประหยัดและออม
		2) ใช้ของคุ้มค่า
	2.8 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	1) เห็นความสำคัญของอาชีพครู
		4) รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู
		6) เกิดความสำนึกและตระหนักในการเป็นครูที่ดี
	2.9 มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	1) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
		4) มีเหตุผล
3. มุ่งมั่นพัฒนา	3.1 การพัฒนาตนเอง	1) รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
		4) สนใจใฝ่รู้
		5) เพิ่มพูนวิทยฐานะ
		6) คิดค้นวิทยาการใหม่
	3.2 พัฒนาชุมชน	1) บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน
		3) นำความรู้มาพัฒนาชุมชน
		4) ริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน
		5) ประสานงาน

(ที่มา: หลักสูตร 2540 : ภาคผนวก)

การพัฒนาวิชาชีพครู

ภาระหน้าที่ของครู คือการพัฒนาเยาวชนทุกๆด้าน ฉะนั้นครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน สามารถจัดระบบการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2539 และจัดทำเป็นโครงการพัฒนาวิชาชีพครูขึ้น ซึ่ง ถาวร จันทศิริ (2541 : 18-30) ได้รวบรวมการดำเนินโครงการและแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ

การปฏิบัติงานขององค์กรปัจจุบันและอนาคตมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาลงไปให้หน่วยงานระดับล่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู นับตั้งแต่การคัดเลือกครู การบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษรวมไปจนถึงการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนสามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลดีที่สุด ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน และชุมชน

2. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation & Collaboration)

การศึกษาเป็นของสาธารณะ การจัดการศึกษาจึงมิใช่ความรับผิดชอบของใครเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น สังคม ครอบครัวและชุมชนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและสถานศึกษาจึงต้องเข้ามาเสนอแนะ ผลักดันนโยบาย มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการกำกับตรวจสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

3. การจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูคือ การศึกษาเป็นเลิศในปี 2550 ซึ่งหมายถึงการศึกษาที่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสูงเทียบเท่าระดับสากล สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เด็กยุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้จักเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ดังนั้นกระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร ต้องปรับเปลี่ยนจากการยึดครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจะต้องมีความเชื่อเป็นพื้นฐานว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

4. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

การศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน และสนับสนุนเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายคือผู้รับบริการ หรือความต้องการของท้องถิ่นชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดบทบาทหรือภารกิจของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนให้ชัดเจน บทบาทหรือภารกิจดังกล่าว จะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ต่อสังคมว่าได้ใช้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมควรแก่ทรัพยากรที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ และเป็นประโยชน์แก่สังคมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิชาชีพครู

เพื่อประกันคุณภาพครู พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาระบบการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีคุณภาพสูง

เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู

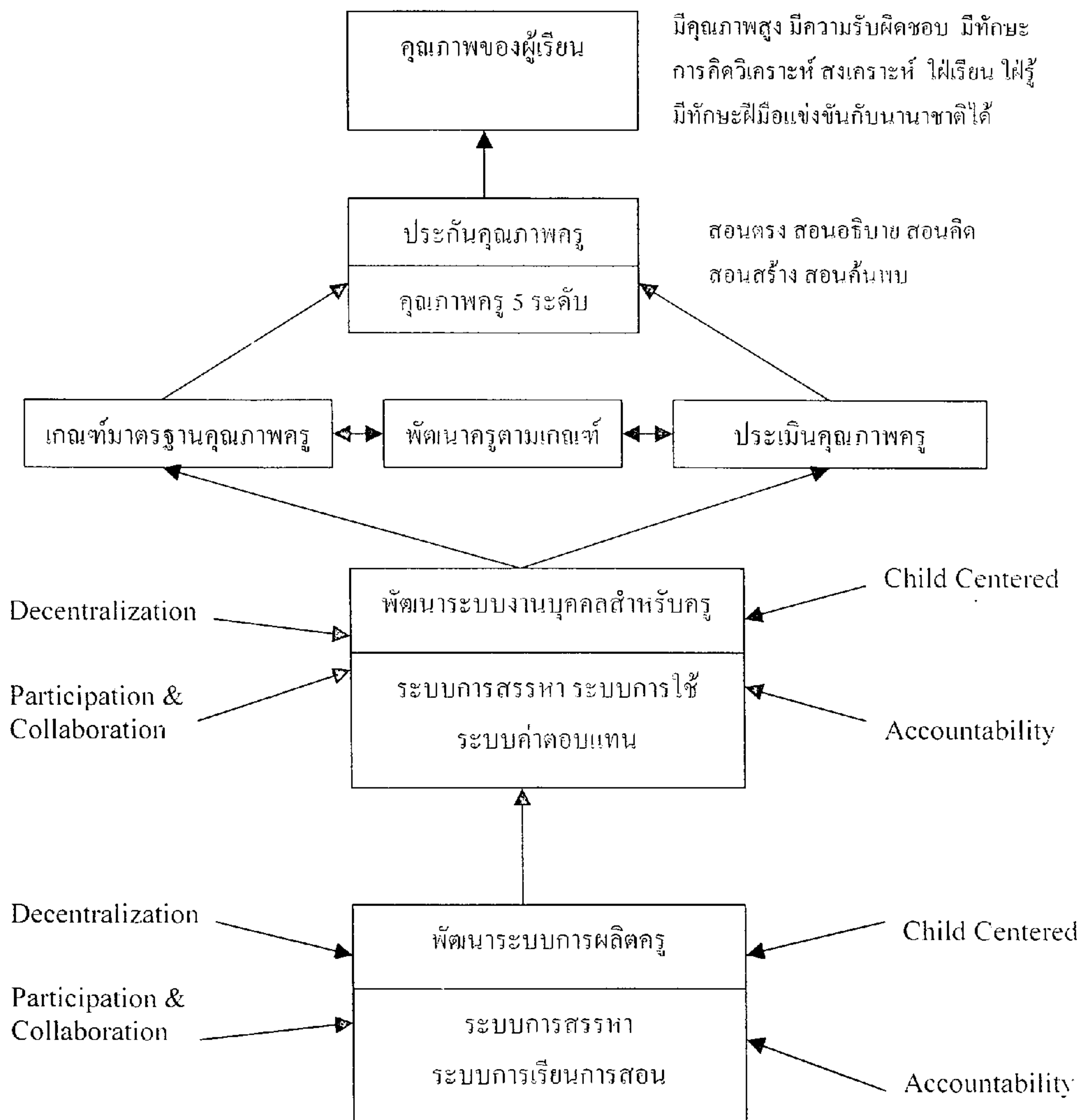
การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. ประกันคุณภาพครู โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตน มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในหน้าที่ครู จัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี
2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความคล่องตัว จูงใจให้คนดีมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครู และปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้เต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษาและนักเรียน
3. พัฒนาระบบการผลิตครู ให้สามารถสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความรับผิดชอบ สามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม และมีทักษะฝีมือในการปฏิบัติอาชีพในระดับที่แข่งขันกับนานาชาติได้

และเพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1

กรอบแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู



(ที่มา: ถาวร จันทสิริ, 2541:21)

จากแผนภูมิดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการมีกรอบแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การประกันคุณภาพครู การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครู และการพัฒนาระบบการผลิตครู เพื่อให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู

เมื่อได้มีการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูตามกรอบแนวทางดังกล่าวแล้ว จะปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. การประกันคุณภาพครู

1.1 ครูมีคุณวุฒิสูงขึ้นครูได้รับการพัฒนามากกว่า 1 ครั้งในระยะเวลา 2 ปี

1.2 ครูพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณภาพครูระดับชาติ (National Teacher Qualification – NTO) ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาครูผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามลำดับ ดังนี้ คือ สอนตรง สอนอธิบาย สอนคิด สอนสร้าง และสอนค้นพบ

1.3 ครูที่ได้รับรองมาตรฐานสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารได้อย่างมีคุณภาพ และในขณะเดียวกัน ครูที่มีคุณภาพยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานก็ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.4 ผู้เรียนมีคุณภาพสูงรับผิดชอบ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีทักษะฝีมือทางวิชาชีพ แข่งขันกับนานาชาติได้

1.5 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครู

2. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครู

2.1 ผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูงและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี ส่วนใหญ่มีความต้อง การที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู

2.2 ครูที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีค่าตอบแทนสูงในอันดับต้น ๆ ของผู้ประกอบการวิชาชีพและสูงกว่าเงินเดือนเฉลี่ยของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป

2.3 ครูปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในหน้าที่ครูเต็มศักยภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การพัฒนาระบบการผลิตครู

4.1 นักศึกษาครูส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4.2 ผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพครูมีลักษณะ ดังนี้

4.2.1 ด้านสติปัญญา มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล สามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้เป็นอย่างดี

4.2.2 ด้านจิตใจ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์และผู้อื่น และมีจรรยาแห่งวิชาชีพครู

4.2.3 ด้านร่างกาย มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกันกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และเทคโนโลยี

4.2.4 ด้านสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติการ มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม

4.2.5 ด้านอาชีพ มีความถนัดลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ คิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน ทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สามารถสร้าง และเลือกใช้เครื่องมือวัดผล ตลอดจน ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการในชีวิต บางคนมีความต้องการคล้ายคลึงกัน บางคนก็แตกต่างกันไปตามสภาพทางสังคม ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนมาก มีนักวิจัยทางการศึกษาหลายท่านได้พยายามศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่แท้จริงอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือความต้องการที่จะปรับตนเองโดยวิธีการธรรมชาติ ประการที่สองคือความต้องการที่จะรักษาภาวะการสมดุลทางธรรมชาติของมนุษย์ บ่อยครั้งที่มักพบว่าความต้องการของคนนั้นมักถูกกำหนดโดยสังคม ให้มนุษย์ที่อยู่ต่างฐานะกันมีความต้องการแตกต่างกัน (สุจิต ศิลารักษ์.2527 : 25)

วิรุฬห์ นิลโรจน์ (2530 : 87-88) ได้กล่าวถึงความต้องการว่า ในระดับปัจเจกบุคคล ความต้องการหมายถึง สภาพที่เป็นความรู้ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันของสภาพความไม่สมดุลย์ของภาวะทางจิตและทางร่างกาย และแรงกระตุ้น จากการวิเคราะห์เห็นสภาพที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือเติมเต็มในส่วนที่บกพร่องหรือขาดแคลนนั่นให้สมบูรณ์พอที่จะรักษาสภาพความสมดุลย์ของชีวิตให้คงอยู่ได้ ซึ่งการวิเคราะห์นั้นได้อาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกร่วมกันอย่างเหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคล สิ่งที่ทำให้ชีวิตเสียสภาพความสมดุลย์ก็คือปัญหานั้นเอง ปัญหาและความต้องการเป็นสิ่งที่คู่กันและมีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ความต้องการก็จะตามมา ไม่ว่าในระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับชุมชน เพราะบุคคลก็คือส่วนหนึ่งของชุมชน ทั้งนี้เพื่อรักษาสภาพความสมดุลย์ของชีวิตของบุคคลและชุมชนไว้นั่นเอง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

โนลล์ (Knowles. 1980:84) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในสายตาของนักการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งคล้ายคลึงกับมาสโลว์ (Maslow) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการในความเจริญงอกงาม ความต้องการได้รับ

ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ความต้องการทางจิตใจและอารมณ์ และความต้องการได้รับการยอมรับ

ความต้องการเชิงการศึกษา

ความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นความต้องการทั่วไปของมนุษย์อย่างกว้าง ๆ และเป็นความต้องการทางชีววิทยาและจิตวิทยา แต่ความต้องการดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการความรู้ และทักษะอย่างมาก ดังตัวอย่างเรื่องความต้องการมีชื่อเสียงและการยอมรับ ความต้องการด้านความปลอดภัย ไม่ต้องการเสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จสมหวัง แต่สำหรับในด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะนั้น (อุ๋นตา นพคุณ.2527 : 111 : อ้างอิงมาจาก Knowles. 1980) ได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สามารถนำไปใช้กับการศึกษาทุกประเภทได้ คือ

ความต้องการเชิงการศึกษา หมายถึงบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลควรจะได้เรียนรู้ อันจะได้ส่งผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับหน่วยงาน หรือเพื่อผลดีของสังคม ความต้องการเชิงการศึกษาที่จริงแล้ว ก็คือช่องว่างระหว่างระดับความสามารถของบุคคลแต่ละคนในปัจจุบันกับระดับความสามารถที่สูงกว่าที่บุคคล หน่วยงาน หรือสังคมคาดหวังว่าจะต้องมี

ดังนั้น ความต้องการเชิงการศึกษาก็คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคล หน่วยงาน หรือสังคมต้องการจะให้บุคคลเป็นกับสิ่งที่บุคคลเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ความต้องการเชิงการศึกษานี้อาจจะเป็นเรื่องกว้าง เช่น ถ้าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบ โดยนำระบบใหม่ ๆ มาใช้ ความจำเป็นทางการศึกษาของบุคคลภายในหน่วยงาน ก็อาจจะต้องการเรียนรู้เรื่องระบบนั้น ๆ ความต้องการเช่นนี้จะมีความต้องการเฉพาะเจาะจง ความต้องการเชิงการศึกษานี้ ถ้าหากบุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ แยกแยะ และทำให้เฉพาะเจาะจงได้ เพื่อทำความเข้าใจให้แก่ตัวเองได้แล้ว เขายังมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ และถ้าหากความต้องการของบุคคล หน่วยงาน และสังคมสอดคล้องกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น

ผลสืบเนื่องจากการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น ก่อให้เกิดความรู้ ซึ่งมีนัย
การศึกษากล่าวถึงความรู้หลายท่าน ได้แก่

บลูม (Bloom.1956 : 89-96) ได้อธิบายความหมายของ “ความรู้” หมายถึง
พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึก
ได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวม
รวมสารต่าง ๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่เรื่องที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นต่อไป
โดยความรู้นี้อาจแบ่งออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้
เรื่องสากล เป็นต้น

สุนันท์ ศลโกสุม (2524 : 4) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า หมายถึงความสามารถ
ในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบ
การณ์ทั้งหมดของผู้เรียน

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 96) กล่าวถึง “ความรู้” หมายถึงบรรดาข้อ
เท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและ
ถ่ายทอดสืบต่อกันไป

ความต้องการของหน่วยงานหรือสถาบัน

อุนตา นพคุณ (2527 : 112) ได้กล่าวถึงความต้องการของหน่วยงานหรือ
สถาบันว่า หน่วยงานหรือสถาบันก็เป็นสิ่งที่มีชีวิต กล่าวคือมีความจำเป็นและ
ต้องการที่จะอยู่อย่างปลอดภัย ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและบรรลุสัจการแห่งตน
แต่หน่วยงานจะตอบสนองความต้องการของตนได้หรือไม่นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มี
ความสามารถช่วย ในทุกหน่วยงานและสถาบันจะเกิดความต้องการเชิงการศึกษาใน
รูปการจัดการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร ในกรณีที่มีบุคลากรใหม่เข้ามาสู่หน่วยงาน ลูก
จ้างหรือเจ้าหน้าที่ถูกมอบหมายให้รับงานใหม่ที่ต้องอาศัยทักษะใหม่ วิธีการปฏิบัติ
งานเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนระบบการกระทำการ มีการนำอุปกรณ์ใหม่ ๆ เข้ามาใช้
แนวความคิดของหน่วยงานหรือโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือ
สถาบันเปลี่ยนรูปแบบ

ตัวอย่างข้างต้นนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือความต้องการเห็นได้ชัด แต่ในทุกหน่วยงาน ความต้องการหรือความจำเป็นที่จะจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น ไม่ใช่จะชัดเจนเสมอไป เรื่องการวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ สำหรับบางหน่วยงาน ก่อนที่จะสรุปและวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละหน่วยงานได้นั้น จะต้องทำการศึกษามาเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตาม ในขั้นพื้นฐานอาจใช้วิธีการถามบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ สังเกตการทำงานของบุคลากรและศึกษาข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน นอกจากนี้แล้วอาจจะใช้เครื่องมือในการประเมินความต้องการของหน่วยงานและสถาบันได้ ดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์
2. การทดสอบ
3. ทะเบียน ประวัติ รายงาน
4. แบบสอบถาม
5. การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม
6. การวิเคราะห์งานและพิจารณาสมรรถภาพของบุคลากร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความรู้ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีทักษะสามารถทำกิจกรรมได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม คู่มือ ประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการศึกษาต่อ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร การพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจะศึกษามาก ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอรายละเอียด ให้ความหมาย เหตุผล ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนี้

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาบุคลากร” ไว้เป็นที่น่าสนใจดังนี้

เกศินี หงสนันท์ (2531 : 78) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532:167) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกในหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรนี้มนุษย์นี้ จีระ หงส์ลดาธมภ์ (2531 : 33) ได้ให้แนวคิดที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานไว้ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาจะต้องสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันสถานศึกษายังฝึกฝนให้ข้าราชการซึ่งไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูงมากได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการเชื่อมโยงกันระหว่างสถานศึกษาและความต้องการของการวางแผนกำลังคนของประเทศด้วย

2. การพัฒนาจะต้องทำให้คนมีความพอใจ มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ การกระทำอย่างนี้จะต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นจะต้องมีระบบโครงสร้างที่จูงใจการทำงานท้าทาย เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีระบบงานที่เพียงพอ

3. การพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลด้วย คือ จะต้องพัฒนาให้เป็นผู้ที่นำที่ดี ความสามารถในทางมีความคิดกว้างไกล(Vision) และมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี

4. จะต้องพัฒนาทัศนคติ (Attitude) และค่านิยม (Value) ประเพณีและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานและการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานไม่มีทัศนคติและความรับผิดชอบ(Accountability) และจริยธรรมแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่มีประโยชน์

จากความหมายและเหตุผลของการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น จะเห็นว่ามีผลคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ หมายถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ หรือทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เช่นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การที่หน่วยงานใดจะทำการพัฒนาบุคลากรของตนนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

ให้ชัดเจน และได้มีผู้ที่ทำการศึกษา ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ไพบูลย์ ฐริเวทย์ (2526 : 30) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรที่เน้นจุดมุ่งหมายส่วนบุคคลไว้ 4 ประการคือ

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถช่วยได้
2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เตรียมตัวให้พร้อมเสมอสำหรับงานและความรับผิดชอบที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กันตามวาระ
3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเพื่อเพิ่มความสามารถในการรับผิดชอบให้สูงขึ้น
4. เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

เมรี และจอห์น (วณิ ว่องวาทัญญ 2531 : 16 : อ้างอิงมาจาก (Mary and John.1973 : 97 – 98) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรที่เน้นจุดประสงค์ขององค์การเป็นหลักมักมีเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เพื่อสอนงานให้กับบุคลากรใหม่ ที่ยังไม่คุ้นเคยกับงานที่จะมอบหมายให้ทำมาก่อนให้มีความรู้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการสอนงานให้บุคลากรเก่าที่ยังขาดความชำนาญงาน หรือยังไม่มีความสามารถพอที่จะก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเตรียมการที่จะแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดี มีอายุการทำงานนานพอสมควร ตลอดจนมีคุณสมบัติอื่นๆ เหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรมหรือให้มีความรู้ในงานที่สูงขึ้นไป ตลอดจนมีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการที่จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม
3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคลากร โดยทั่ว ๆ ไปให้สูงขึ้น ในการนี้ ไม่เพียงแต่จะให้ความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่เท่านั้น ยังขยายขอบเขตของความรู้ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Organization

Change) การพัฒนาการบริหารงาน (Management Development) ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จำเป็นอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคคล

ทวิบูรณ์ หอมเย็น (2526 : 36) และประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 139-141) ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นประโยชน์ 2 ประการ คือ

1. ประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับ ได้แก่ องค์กรได้รับความมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในปัจจุบัน และในระยะยาว เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ให้น้อยลง ประหยัดทั้งเวลาและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมทั้งต้นทุนในการผลิตด้วยพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากเป็นสถานศึกษาก็จะเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดความสนใจสำหรับโครงการใหม่ ๆ ที่จัดขึ้น สามารถกำหนดมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพวิธีการสอนของครู-อาจารย์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ สามารถใช้ประโยชน์กำลัง งานของบุคลากรได้สูงสุด โรงเรียนสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ ฯลฯ เป็นต้น

24. ประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จ มีความปลอดภัยในงานปัจจุบันและมีโอกาสขยายศักยภาพออกไปในอนาคต เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรทุกคนมีโอกาสดระดับความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นโอกาสที่จะปรับปรุงท่าที บุคลิกภาพเพื่อความเหมาะสม เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเข้าใจนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนอีกด้วย ฯลฯ เป็นต้น

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงไร ย่อมขึ้นกับบุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ และในบรรดาทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น ๆ ดีสักเพียงไร แต่ถ้าบุคคลในหน่วยงานนั้นไม่มีขีดความสามารถหรือด้อยคุณภาพแล้ว ทรัพยากรเหล่านั้นก็จะไร้ค่า ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานนั้นได้ แต่อย่างก็ตาม ธรรมชาติของบุคคล ไม่ว่าจะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม ถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่าง ๆ เจริญและเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ก็จะกลายเป็นคนล้าสมัย การที่บุคคลได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศ หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่า ความเข้มแข็ง และมีพลังที่จะทำงานได้ดีขึ้น

โดยทั่วไป วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันอยู่พอสรุปได้ 3 วิธี คือ วิธีแรก เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน (Pre-Service Training) วิธีที่สอง คือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (In-Service Training) วิธีที่สาม คือการฝึกตนเองของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ (On-the Job Training) (ภิญโญ สาร. 2529 : 62)

นอกจากนี้แล้ว พบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายรูปแบบหลายวิธี ทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบ อาจจัดภายในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้ ซึ่งวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ดังนี้คือ

1. การลาศึกษาต่อ (Formal Education)

โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาลาไปศึกษาต่อทั้งเวลาปกติและนอกเวลา ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งอาจจัดโดยรัฐหรือเอกชนก็ได้ การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Upgrading) เป็นวิธีพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการเพิ่มพูนวุฒิให้มีความรู้ดีขึ้น ได้รับความรู้ใหม่ ๆ นอกจากจะช่วยให้มีความ

เชี่ยวชาญในการทำงานแล้ว ยังทำให้มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะเลื่อนฐานะก็มีมากขึ้นด้วย ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการ เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไป

2. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมคือกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (specific Knowledge) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สัมมนาทางวิชาการ

การสัมมนาทางวิชาการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ใช้กับกลุ่มบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้ร่วมกัน หรือเพื่อการศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาท มีส่วนร่วมในการสัมมนา สืบหาปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหา กำหนดแนวปฏิบัติ หาความรู้ และจัดทำรายงาน สรุปผลการสัมมนา การสัมมนาจะให้ประโยชน์แก่ข้าราชการครูมาก เพราะจะทำให้ทราบแนวคิด หลักการที่ทันต่อเหตุการณ์

4. การศึกษด้วยตนเอง

การศึกษด้วยตนเองเป็นการเสาะแสวงหา ขวนขวายที่จะศึกษด้วยตนเอง ไม่ต้องมีผู้บังคับ เป็นการเรียนที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจที่เกิดจากกิจกรรมการเรียน เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล ซึ่งเรียนกว่าการเรียนรู้จากการนำตนเอง (Self-directed Learning) เหตุผลในการศึกษด้วยตนเองมีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ เป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นวิถีธรรมชาติทางจิต

วิทยาในการพัฒนาไปสู่วุฒิภาวะ และเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ๆ
ทางการศึกษา (Lnowles.1975 : 14-16)

5. การศึกษาดูงาน

ได้แก่การส่งบุคลากรไปสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานใน
หน่วยงานอื่น ๆ นั้น ทำได้หลายวิธี เช่น วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงาน
โดยไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to
Assignment) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ซึ่งเป็นการ
พัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมกันแพร่หลาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้
รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น จะเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวม
ทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. งานวิจัยภายในประเทศ

สุรพล อรุณรัตน์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการ
พัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า
ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรง
เรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ต่างก็มีความต้องการการพัฒนาค
งตนเองในด้านความรู้พื้นฐาน และการฝึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้าราชการศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนภาคและข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความ
ต้องการพัฒนามากกว่าข้าราชการในส่วนกลาง

ประสาธน์ คำนสกุลเจริญ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ
พัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด
สิงห์บุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา

ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

วณีย์ ว่องวาทัญญ (2531 : 160. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนในสังกัดมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช มีความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพทางด้านการวางแผนกำลังคน เช่น การวิเคราะห์ภาระและปริมาณงานกลุ่มแผนงานและโครงการ ได้แก่การวิเคราะห์ระบบงาน การจัดทำและการประเมินแผนงาน การจัดทำและการประเมินโครงการ การบริหารโครงการ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบวิจัย เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย คอมพิวเตอร์ด้านการประมวลข้อมูลวิจัย เป็นต้น และสอดคล้องกันในระดับมากและมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นรายการสมรรถภาพกลุ่มวิจัยทางสังคมศาสตร์ กลุ่มสารสนเทศ กลุ่มแผนงานโครงการ ความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพในเรื่องดังกล่าวกระทำได้โดยการฝึกอบรมดูงาน

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 142) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ผู้บริหาร ครูสายการสอน และครูสายบริหาร ทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้าในสถานศึกษาของรัฐ การศึกษาค้นคว้าในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งที่อยู่ในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงานในสถานประกอบการ ทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ สำหรับรูปแบบที่ควรจะใช้ในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่ารูปแบบการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ควรเป็นโปรแกรมยาว จัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์ติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์ หรืออาจเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันหยุด 1-2 วัน โดยจัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องและถือลักษณะงานที่บุคลากรรับผิดชอบ

หรือปฏิบัติอยู่เป็นแนวในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นเป็นการเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ฝึกปฏิบัติทักษะใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สอดแทรกการสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมด้วย

ประภาศรี อิมวณิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มิสตรีย์ (Mistry.1978:703-a) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนูนิทาร์ พบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมการปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบันที่ตนทำงานอยู่ ประมาณร้อยละ 50 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม มีการจัดโปรแกรมในลักษณะให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service program) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม บังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ลักษณะของโครงการที่จัดโปรแกรมระยะสั้นแบบต่อเนื่อง และผสมผสาน ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอน และการประเมินผล มีผู้เสนอให้สถาบันจัดโปรแกรมตัวแทนสำรอง

Under study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโสในปีเดียวกัน

ไคลน์สติฟเวอร์ (Kleinstiver. 1987:3262-a) ได้วิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญ คือทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบ สมาชิกกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะ การบริการบุคลากรและธุรการ คือประสิทธิผลที่จำเป็นที่สุดของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน การอบรมระดับท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบมากกว่าคือ ศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการเน้นบทบาทและความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ

คริสตี้ (Christy.1991:160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผน และการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรของหน่วยงานใดก็ตาม ย่อมมีความต้องการหาความรู้เพื่อนำเอามาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งในรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาอาจแตกต่างกัน แต่สวนเป้าหมายของหน่วยงานทุกหน่วยงานย่อมไม่แตกต่างกัน คือต้องการให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

นอกจากนี้แล้วในส่วนของบุคคลากรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น มีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครู ผู้นำการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครู ผู้นำการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู ผู้นำการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีสมรรถภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครู ผู้นำการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน
5. ข้าราชการครู ผู้นำการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานในขั้นตอนของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 17 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 511 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตารางยามานะ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 284 อ้างอิงจาก Yamane Taro 1967: 886-887) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 92 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำรายชื่อโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดมีพิจารณาจำนวนครูที่มีอยู่ในแต่ละโรงเรียน
2. คัดเลือกเอาโรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปมาเพื่อสุ่มตัวอย่าง
3. ทำการจับฉลากประชากรเอามา 20 % ดังแสดงในตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนวัดบ่อ	75	15
โรงเรียนวัดบางพูดใน	15	3
โรงเรียนคลองเกลือ	56	11
โรงเรียนวัดสลักเหนือ	42	8
โรงเรียนมิตรภาพที่ 116	17	3
โรงเรียนวัดกู่	18	3
โรงเรียนวัดโพธิ์ทองบน	22	4
โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย	21	4
โรงเรียนวัดผาสุภณนิจักร	24	4
โรงเรียนชลประทาน ฯ	67	12
โรงเรียนประเสริฐอิสลาม	49	9
โรงเรียนวัดปรมย์ ฯ	15	3
โรงเรียนวัดกลางเกร็ด	11	2
โรงเรียนวัดเสาธงทอง	12	2
โรงเรียนวัดสะพานสูง	14	3
โรงเรียนวัดท่าเกวียน	17	3
โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา	36	7
รวม	511	92

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด 4 ด้านคือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีการสอน และด้านการประเมินผลการเรียน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามชนิดให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของคะแนน 5 ระดับดังนี้

ต้องการความรู้มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ต้องการความรู้มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ต้องการความรู้ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ต้องการความรู้น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ต้องการความรู้น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของครู

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ทำการสัมภาษณ์ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 17 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครู พร้อมทั้งนัดวัน เวลาในการส่งแบบสอบถามคืน ในอีก 3 สัปดาห์ต่อมา

3. ในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2541 ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามโรงเรียนที่แจกแบบสอบถามไป ซึ่งได้แบบสอบถามมา 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยในตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เพื่อหาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด โดยรวม และรายด้าน รายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าคะแนน ที (t-test)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่า เอฟ (F-test) และหากพบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์ต่อไป โดยการตรวจสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของ นิวแมนคูลล์ (Newman-Keul's Method)

5. ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปความถี่ของคำตอบ

4. สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าอัตราส่วนร้อยละ

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการใด}}{\text{ความถี่ของทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 คะแนนเฉลี่ย ได้แก่ค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 41)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา

สายยศ. 2528 : 64

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทนจำนวนคะแนนทั้งหมด

2. ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2528 : 86)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t	แทนค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทนค่าเฉลี่ยคะแนนกลุ่มที่ 1,2
s_1^2, s_2^2	แทนค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1,2
N_1, N_2	แทนขนาดกลุ่มที่ 1,2

3. ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน F-test Distribution
MS_b	แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

4. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Student-q-Statistic แบบ Newman-Keul's Method (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2538:231)

$$q = \frac{\bar{X}_{max} - \bar{X}_{min}}{\sqrt{\frac{M_{in}}{n}}}$$

เมื่อ q แทนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่
 $\bar{X}_{max}$, $\bar{X}_{min}$ แทนคะแนนเฉลี่ยกลุ่มมีค่าสูงและกลุ่มมีค่าต่ำ
 M_{in} , M_{in} แทน Mean Square ภายในกลุ่ม
n แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ของอักษรย่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
S.S.	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแปลความหมายและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน	1.00 - 1.49	ความต้องการความรู้ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน	1.50 - 2.49	ความต้องการความรู้ในระดับน้อย
คะแนน	2.50 - 3.49	ความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง

คะแนน	3.50 - 4.49	ความต้องการความรู้ในระดับมาก
คะแนน	4.50 - 5.00	ความต้องการความรู้ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัว	ความถี่ (N)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	20	21.70
หญิง	72	78.30
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	25	27.20
สมรส	62	69.50
อื่นๆ	5	3.30
3. อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	24	26.10
40 ปีขึ้นไป	68	73.90
4. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 3 - 5	22	23.90
ระดับ 6 - 7	70	76.10
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 15 ปี	13	14.10
16 - 20 ปี	39	42.40
21 ปีขึ้นไป	40	43.50
รวม	92	100.00

ตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ทั้งหมด 92 คน เป็นชาย 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 เป็นหญิง 72 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 ด้านสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว ซึ่งมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 เป็นโสด 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 อื่นๆ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ ด้านอายุ เป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 อายุ 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 ด้านระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง 6 - 7 ซึ่งมีจำนวนอยู่ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 ระดับ 3-5 มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

ตอนที่ 2 ด้านความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความต้องการความรู้ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านดังปรากฏในตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านเนื้อหาหลักสูตร	3.93	0.66	มาก
ด้านสื่อการสอน	3.86	0.65	มาก
ด้านวิธีสอน	3.81	0.67	มาก
ด้านการประเมินผล	3.88	0.66	มาก
รวม	3.87	0.57	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยด้านเนื้อหาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) ด้านสื่อการสอนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$) ด้านวิธีสอนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) และด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$)

ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด เป็นรายชื่อ ปราบกฏผล ดัง ตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเนื้อหาหลักสูตร เป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านเนื้อหาหลักสูตร			
1. ความรู้ด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร	3.87	0.85	มาก
2. ความรู้ด้านความสัมพันธ์ของหลักสูตร กับจุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหา	3.90	0.85	มาก
3. ความรู้ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.89	0.86	มาก
4. ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.02	0.81	มาก
5. ความรู้ด้านนำขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้	3.93	0.89	มาก
6. ความรู้ด้านการปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร	3.90	0.90	มาก
7. ความรู้ด้านการจัดทำเอกสารเสริมหลักสูตร เช่น กำหนดการสอน และเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้	4.01	0.81	มาก
8. ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.01	0.82	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความ	X	S.D.	ความหมาย
9. ความรู้ด้านการดำเนินการให้ชุมชนและท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริมการใช้หลักสูตร	3.96	0.88	มาก
10. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์หลักสูตร	3.84	0.87	มาก
รวม	3.93	0.66	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอปากเกร็ด มีความต้องการความรู้ด้านเนื้อหาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.93$) โดยมีความต้องการความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$)
รองลงมาคือ ความรู้ด้านการจัดเอกสารเสริมหลักสูตร และความรู้ด้านการจัดกิจกรรม
เสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาข้ออื่นๆ ก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
ทุกข้อ

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน ด้านสื่อการสอน เป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสื่อการสอน			
1. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอน	3.88	0.85	มาก
2. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชา	3.87	0.88	มาก
3. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีสอนแต่ละวิธี	3.88	0.91	มาก
4. ความรู้ด้านการใช้สื่อคอมพิวเตอร์	3.84	1.08	มาก
5. ความรู้ด้านการใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษา	3.73	1.04	มาก
6. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมและชีวิตประจำวัน	3.85	0.95	มาก
7. ความรู้ด้านการผลิต การสอนจากวัสดุเหลือใช้	3.90	0.95	มาก
8. ความรู้ด้านการผลิตสื่อ และจัดหาสื่อที่มีคุณภาพ	4.00	0.88	มาก
9. ความรู้ด้านการสร้างแบบฝึกเสริมทักษะ	3.93	0.82	มาก
10. ความรู้ด้านการสร้างแบบเรียนแบบโปรแกรม	3.71	1.00	มาก
รวม	3.86	0.65	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด มีความต้องการความรู้ด้านสื่อการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกข้อ โดยมีความต้องการด้านการผลิตสื่อ และจัดหาสื่อที่มีคุณภาพมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีสอน เป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านวิธีสอน			
1. ความรู้ด้านการจัดลำดับขั้นตอนการสอน และการดำเนินการสอนตามขั้นตอน	3.66	1.00	มาก
2. ความรู้ด้านวิธีสอนโดยอาศัยหลักจิตวิทยา	3.73	0.85	มาก
3. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center)	3.78	0.91	มาก
4. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	3.88	0.90	มาก
5. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบการใช้บทบาทสมมติ	3.54	0.89	มาก
6. ความรู้ด้านวิธีสอนให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหา	3.86	0.81	มาก
7. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิจารณ์ กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผล	3.96	0.84	มาก
8. ความรู้ด้านวิธีสอนให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ	3.82	0.80	มาก
9. ความรู้ด้านเทคนิคการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.93	0.80	มาก
10. ความรู้ด้านวิธีการสอนซ่อมเสริม	3.90	0.80	มาก
รวม	3.81	0.67	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดมีความต้องการความรู้ด้านวิธีสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกข้อ โดยมีความต้องการความรู้ด้านวิธีสอนแบบให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิจัย ก้าวแสดงออกและมีความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผล มากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการความรู้เพื่อ
พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล เป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการประเมินผล			
1. ความรู้ด้านการประเมินผลตาม แนวทางของหลักสูตร	3.87	0.74	มาก
2. ความรู้ด้านการประเมินผลให้สอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.85	0.82	มาก
3. ความรู้ด้านการประเมินผลรวบยอดปลาย ภาคเรียนและปลายปี	3.78	0.81	มาก
4. ความรู้ด้านการประเมินผลย่อยก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน	3.79	0.81	มาก
5. ความรู้ด้านการประเมินผลเพื่อปรับปรุง คุณภาพการสอน	3.79	0.81	มาก
6. ความรู้ด้านการประเมินผลพุทธินิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	3.91	0.79	มาก
7. ความรู้ด้านการประเมินผลโดยใช้แฟ้ม สะสมงาน (Port Folio)	4.04	0.94	มาก
8. ความรู้ด้านการสร้างเครื่องมือ ประเมินผลที่มีคุณภาพ	4.02	0.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อความ	X	S.D.	ความหมาย
9. ความรู้ด้านการจัดทำเอกสารการประเมินผล			
เช่น แบบการสังเกต แบบการวัดพฤติกรรม	3.96	3.78	มาก
10. ความรู้ด้านการหาค่าสถิติเบื้องต้น จากข้อมูล			
ที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล			
เช่น คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.83	0.85	มาก
รวม	3.88	0.66	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดมีความต้องการความรู้ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกข้อ โดยที่มีความต้องการความรู้ด้านการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Port Folio) มากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.04$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่วางไว้ในแต่ละข้อ

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเป็นดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ของข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดจำแนกตามเพศ

ความต้องการความรู้	ชาย N = 20		หญิง N= 72		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร	3.62	0.59	4.02	0.65	-2.63**
2. ด้านสื่อการสอน	3.51	0.75	3.95	0.59	-2.45*
3. ด้านวิธีสอน	3.50	0.66	3.89	0.65	-2.30*
4. ด้านการประเมินผล	3.51	0.74	3.99	0.60	-2.62**
รวม	3.54	0.61	3.96	0.53	-2.82**

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยที่ข้าราชการครูหญิงมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูชายทุกข้อ

2. การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน ปรากฏตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามอายุ

ความต้องการความรู้	ต่ำกว่า 40 ปี N=24		40 ปีขึ้นไป N=68		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร	3.82	0.82	3.97	0.63	-0.88
2. ด้านสื่อการสอน	3.85	0.69	3.86	0.64	-0.04
3. ด้านวิธีสอน	3.67	0.81	3.85	0.61	-0.95
4. ด้านการประเมินผล	3.79	0.66	3.92	0.66	-0.84
รวม	3.78	0.63	3.90	0.55	-0.78

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

3. การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกันปรากฏดังตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 ความต้องการความรู้ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ด้านเนื้อหาหลักสูตร</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	0.85
ภายในกลุ่ม	89	38.99	0.43	
รวม	91	39.40		
<u>ด้านสื่อการสอน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	0.99
ภายในกลุ่ม	89	38.01	0.42	
รวม	91	38.86		
<u>ด้านวิธีสอน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	1.10
ภายในกลุ่ม	89	40.08	0.45	
รวม	91	41.07		
<u>ด้านการประเมินผล</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	0.84
ภายในกลุ่ม	89	39.13	0.44	
รวม	91	39.87		

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>โดยรวมทั้ง 4 ด้าน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.12
ภายในกลุ่ม	89	29.36	0.33	
รวม	91	30.15		

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

4. การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกันปรากฏดัง ตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการความรู้ ของข้าราชการครูในสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความต้องการความรู้	ระดับ 3-5 N=22		ระดับ 6-7 N=702		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร	3.91	0.75	3.94	0.63	-0.18
2. ด้านสื่อการสอน	3.78	0.79	3.88	0.60	-0.55
3. ด้านวิธีสอน	3.78	0.83	3.81	0.61	-0.14
4. ด้านการประเมินผล	3.76	0.77	3.92	0.62	-0.48
รวม	3.81	0.72	3.56	0.52	-0.48

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

5. การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสอน 4 ด้าน แตกต่างกัน ปราภูฏดังตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ความต้องการความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ด้านเนื้อหาหลักสูตร</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	1.03
ภายในกลุ่ม	89	38.5	0.43	
รวม	91	39.40		
<u>ด้านสื่อการสอน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.54
ภายในกลุ่ม	89	38.39	0.43	
รวม	91	38.86		
<u>ด้านวิธีสอน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.33
ภายในกลุ่ม	89	40.77	0.45	
รวม	91	39.40		
<u>ด้านการประเมินผล</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	7.79	3.89	0.09
ภายในกลุ่ม	89	39.87	0.44	
รวม	91	39.87		

ตาราง 12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>โดนรวมทั้ง 4 ด้าน</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.39
ภายในกลุ่ม	89	29.89	0.33	
รวม	91	30.15		

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้ ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้มาเป็นจำนวนน้อย ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้ ดังตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 แนวทางการจัดความรู้ของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด

แนวทางการจัดความรู้	ความถี่
ด้านเนื้อหาหลักสูตร	
1. จัดประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้ในด้านหลักสูตรแก่ครู	17
2. ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้	11
3. จัดเอกสารเผยแพร่ความรู้ในด้านหลักสูตรในรูปของ จุลสาร วารสาร เอกสาร	8
4. จัดการศึกษาด้วยตนเอง ในรูปแบบของบทเรียนด้วยตนเอง	4
ด้านสื่อการสอน	
1. ให้ความรู้ในด้านสื่อการสอนโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ	13
2. เผยแพร่สื่อการสอนใหม่ๆ แก่ครู โดยจัดทำเป็นเอกสาร จุลสาร วารสารเผยแพร่ความรู้	9
3. ให้ครูที่สอนในแต่ละวิชาร่วมกันผลิตสื่อ เพื่อนำไปใช้จริง โดยโดยมีผู้รู้เป็นวิทยากร	7
4. จัดทำศูนย์สื่อการสอนของกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้บริการ ยืมสื่อแก่ครูผู้สอน	5
5. จัดหาสื่อสำเร็จรูปแก่ครู	2

ตาราง 13 (ต่อ)

แนวทางการจัดความรู้	ความถี่
<u>ด้านวิธีสอน</u>	
1. จัดให้มีการสาธิตการสอน	14
2. จัดอบรมด้านวิธีการสอนใหม่ๆ ที่ครูต้องการ	12
3. ศึกษาดูงานการสอนตามโรงเรียนที่มีชื่อเสียงด้านสอน	7
4. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านวิธีสอนแก่ครู	4
5. ทำวิทยุทัศน์ในด้านการสอนให้ครูได้ศึกษา	3
<u>ด้านการประเมินผล</u>	
1. จัดการให้ความรู้โดยการอบรม	17
2. จัดการให้ความรู้โดยการประชุมสัมมนา	9
3. จัดการศึกษาดูงานการประเมินผลที่โรงเรียนที่มีชื่อเสียง	8
4. จัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้ในด้านการประเมินผลแก่ครู	6

จากตาราง 13 พบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดความรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด 4 ด้านดังต่อไปนี้

ด้านเนื้อหาหลักสูตร พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ จัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้มากที่สุด จำนวน 15 คน ขั้รองลงมาคือ ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้จำนวน 11 คน จัดเอกสารเผยแพร่ความรู้ในด้านหลักสูตรในรูปของ จุลสาร วารสาร เอกสาร จำนวน 8 คน และจัดการศึกษาด้วยตนเองในรูปแบบของบทเรียนด้วยตนเอง 4 คน

ด้านสื่อการสอน พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ ให้ความรู้ด้านสื่อการสอนโดยการประชุมมากที่สุด 13 คน ขั้รองลงมาคือ เผยแพร่สื่อการสอนใหม่ๆ แก่ครูโดยจัดทำเป็นเอกสาร วารสาร จุลสาร เผยแพร่ความรู้ จำนวน 9 คน ให้ครูที่สอน

แต่ละวิชาร่วมกันผลิตสื่อ เพื่อนำไปใช้จริงโดยมีผู้รู้เป็นวิทยากร จำนวน 7 คน จัดทำศูนย์สื่อการสอนของกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้บริการยืมสื่อแก่ครูผู้สอน จำนวน 5 คน และจัดหาสื่อสำเร็จรูปให้แก่ครู จำนวน 2 คน

ด้านวิธีสอน พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ จัดให้มีการสาธิตการสอนมากที่สุด จำนวน 14 คน ขัอรองลงมาคือ จัดอบรมด้านวิธีสอนใหม่ๆ ตามที่ครูต้องการ จำนวน 12 คน ศึกษาดูงาน การสอนตามโรงเรียนที่มีชื่อเสียงด้านการสอน จำนวน 7 คน จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ด้านวิธีสอนแก่ครู จำนวน 4 คน และจัดทำวีดิทัศน์ในด้านการสอนให้ครูได้ศึกษาจำนวน 3 คน

ด้านการประเมินผล พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ จัดการให้ความรู้โดยการอบรมมากที่สุด จำนวน 17 คน ขัอรองลงมาคือ ต้องการความรู้ในด้านการประเมินผลโดยการประชุมสัมมนา จำนวน 9 คน จัดการศึกษาดูงานการประเมินผลตามโรงเรียนที่มีชื่อเสียง จำนวน 8 คน และจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ในด้านการประเมินผลแก่ครู จำนวน 6 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อใช้ปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครูเพื่อทำให้งานสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายละเอียดของการสำรวจมีดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษากันคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน 4 ด้านคือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีสอน และด้านการประเมินผลการเรียน
2. เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ใน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางในการจัดความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตามความเป็นจริง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
2. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำแนกตามตัวแปรต่างๆ สามารถจัดการให้ความรู้ได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มต่อไป
3. ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จำนวน 17 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 92 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้ของข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้ ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีสอน และด้านการประเมินผลการเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามชนิดให้เลือกตอบ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และแนวทางการจัดความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาในการพัฒนาครู เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาและความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้
2. ทำการสัมภาษณ์ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระและภาษาที่ใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานการประถมศึกษาที่มีข้าราชการครู เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือกับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม กำหนดเวลา ในการขอรับแบบสอบถามภายใน 3 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยไปขอรับสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 92 ฉบับ ครบตามจำนวนที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำไปคำนวณหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ดังต่อไปนี้

- 2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้
- 2.2 หาค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
- 2.3 การทดสอบค่า t - test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนน
- 2.4 เปรียบ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
- 2.5 การทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนน

2.6 เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามสภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีสอน และด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($X = 3.93$) ด้านสื่อการสอน ($X = 3.86$) ด้านวิธีสอน ($X = 3.81$) และด้านการประเมินผล ($X = 3.88$)

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2.2 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยครูเพศหญิง มีความต้องการความรู้สูงกว่าครูเพศชายทุกข้อ

2.3 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2.4 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2.5 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

3. จากข้อคำถามปลายเปิด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทั้ง 4 ด้านดังนี้

ด้านเนื้อหาหลักสูตร ให้ข้อเสนอแนะ ในแนวทางการจัดความรู้ คือ ประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ จัดเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้ และจัดการศึกษาจากบทเรียนด้วยตนเอง

ด้านสื่อการสอน ให้ความรู้โดย การอบรมเชิงปฏิบัติ เผยแพร่สื่อการสอนใหม่ๆ ในรูปของวารสาร เอกสาร ให้ครูที่สอนในแต่ละวิชาร่วมกันผลิตสื่อจัดทำศูนย์สื่อของกลุ่มโรงเรียน และจัดหาสื่อสำเร็จรูปให้แก่ครู

ด้านวิธีสอน จัดให้มีการสาธิตการสอน จัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงานตามโรงเรียนที่มีชื่อเสียง จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ และจัดทำวีดิทัศน์ในด้านการสอนให้ครูได้ศึกษา

ด้านการประเมินผล จัดการให้ความรู้โดยการอบรม จัดการให้ความรู้โดยการประชุมสัมมนา จัดการศึกษาดูงานการประเมินผลตามโรงเรียนที่มีชื่อเสียง และจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ในด้านการประเมินผลแก่ครู

อภิปรายผล

การอภิปรายผลของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านสื่อการสอน ด้านวิธีสอน และด้านการประเมินผลการเรียน พบว่า มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ($X = 3.80$) แสดงว่าครูเห็นความสำคัญของการศึกษาหาความรู้ทุกด้าน เพื่อที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่งานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะนวัตกรรมทางการศึกษาหลายประการ เช่น ด้านเทคโนโลยี มีเทคโนโลยีใหม่ การประกันคุณภาพทางการศึกษา ก็เป็นมิติใหม่ในวงการศึกษาที่ทำให้ครูตื่นตัว ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2537 : 25) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ครูในสังคมสารสนเทศ ควรจะต้องมีการตื่นตัวอยู่เสมอ จะต้องสนใจ ใฝ่รู้ กระฉับกระเฉง พร้อมทั้งจะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการเองก็กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2539 - 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 : 2) โดยแนวทางหนึ่งก็คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นเพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าว ข้าราชการครูจึงต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของโลกยุคปัจจุบัน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานสอนของตน และเมื่อพิจารณาความต้องการความรู้ของข้าราชการครูเป็นรายด้านก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งผลอันนี้สามารถนำมาอภิปรายเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านเนื้อหาหลักสูตรซึ่งผลของการวิจัย พบว่า ครูต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนด้านเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ($X = 3.93$) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อ

การจัดการศึกษามากเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เศวตนิษฐ์ เศวตนิษฐ์ (536: 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร และกับประชากรในสังคม ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นแนวทางเครื่องมือในการพัฒนาประชากรในสังคม ความสำเร็จของหลักสูตรนั้นขึ้นอยู่กับ ตัวของหลักสูตรเอง และผู้ใช้หลักสูตร ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรเป็นอย่างดี สาเหตุนี้อาจทำให้ครูมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนด้านเนื้อหาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุดก็เป็นได้ และผลนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา รบกล้า (2541 : 93) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.2 ด้านการประเมินผลซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง ($X = 3.88$) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศโดยให้ สถานศึกษาปรับปรุงการปฏิบัติงานการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายดังกล่าว ครูจึงมีความสนใจที่จะทำการประเมินผลให้ถูกต้องตรงกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ก็อาจเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาธน์ คำนสกุลเจริญ (2530 : 114) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีความต้องการพัฒนาด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านสื่อการสอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนด้านสื่อการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม

($X = 3.86$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สื่อการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางนั้น จำเป็นต้องใช้สื่อเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นครูจึงมีความต้องการความรู้ด้านการผลิตสื่อ และจัดหาสื่อที่มีคุณภาพ ความรู้ด้านการสร้างแบบฝึกเสริมทักษะ ความรู้ด้านการผลิตสื่อจากวัสดุเหลือใช้ เป็นต้น ในระดับสูง เพื่อให้สามารถทำงานได้ดี

1.4 ด้านวิธีสอน ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนด้านวิธีสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($X = 3.81$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมานานมีความรู้ทางด้านวิธีสอน ซึ่งได้รับมาจากสถาบันทางการศึกษาก่อนที่จะเข้ารับราชการ หรือจากสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทำให้ครูให้ความสำคัญของของวิธีสอนน้อยกว่าด้านอื่นๆ ก็เป็นไปได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุญาณี สุทธิพงศ์ (2540:63) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการนิเทศการสอนของครูธุรกิจ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูธุรกิจมีความต้องการนิเทศการสอนด้านวิธีสอนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนตามตัวแปร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน มากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่เป็นหญิงมีความสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะครูเพศหญิงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสอนมากกว่าเพศชายก็ได้ เมื่อเข้ามาทำการสอนจึงพยายามที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยจะทำการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วันสาธ ศรีสุวรรณ (2540 : 158) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการพบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนา การศึกษาในปัจจุบัน ทำให้ครูต่างมีความกระตือรือร้น มีความคิดก้าวหน้า มีการสร้างผลงานเพื่อขยายความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว ฉะนั้นกลุ่มครูที่มีอายุต่างกัน มีความกระตือรือร้นเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตของเซล (ปฐม นิคมานนท์ . 2528: 17: อ้างอิงมาจาก Sell.1978) ว่า การศึกษาตลอดชีวิตหมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อพัฒนาทักษะในทุกแขนงวิชา ใช้วิธีการแบบต่างๆ เท่าที่เป็นไปได้และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้พัฒนาความสามารถและบุคลิกภาพให้ถึงขีดสูงสุดแต่ละคน

2.3 ข้าราชการครู ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสังคมปัจจุบัน บุคคลที่เป็นโสด หรือสมรสแล้ว ต่างก็มีภารกิจที่จะต้องกระทำไม่แตกต่างกันนัก และครูเป็นอาชีพที่ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ครูทุกคนจึงพยายามศึกษาหาความรู้ให้มากที่สุด ไม่ว่า จะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาธ ศรีสุวรรณ (2540 :154) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานดีขึ้นกว่าเดิม ครูสายผู้สอน สามารถพัฒนางานในหน้าที่ เพื่อรวบรวมเป็นผลงานขอเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดได้ทุกระดับตำแหน่ง หากครูมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร ชลาชนาวัน. 2529:84 ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทย พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี 16-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่างก็มีหน้าที่สำคัญคือสอนนักเรียน และในการสอนต้องยึดแนวการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 อันเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนเหมือนกัน จึงทำให้ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุหลักสูตรเช่นเดียวกันทุกคน ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ อาษาดี (2527 : 137) ที่ได้ศึกษาความต้องการของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา และชลบุรี ที่มีต่อการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน โดยให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรืออภิปรายและในด้านความต้องการให้วิทยาลัยครู และหน่วยงานต้นสังกัดร่วมมือกันในการจัดบริการทางวิชาการไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช

(2539 : 209) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากคำถามปลายเปิดที่มีผู้แสดงความคิดเห็นในด้านการจัดความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านเนื้อหาหลักสูตร ครูให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้ โดยการประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้ในด้านหลักสูตรแก่ครูมากที่สุด การจัดอบรมเพื่อความรู้เป็นอันดับ 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจมาจาก การที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายยกระดับมาตรฐานการศึกษาไทยให้สูงขึ้น โดยการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นด้านหนึ่งที่กำหนดให้มีการปฏิรูป เช่น การเน้นความรู้ภาษาไทยให้ถึงมาตรฐาน และการพัฒนาหลักสูตรส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ด้วยเหตุนี้อาจทำให้ครูต้องการที่จะให้มีการสัมมนาหลักสูตร ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเหลือ กองทอง (2533:142) ที่ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย และครูสายบริหารส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน สัมมนาทางวิชาการรวมถึงการอบรมให้ความรู้

3.2 ด้านสื่อการสอน ครูให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาคือการเผยแพร่การสอนใหม่ๆแก่ครู โดยจัดทำเป็นเอกสาร วารสารเผยแพร่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อการสอน เข้ามามีบทบาทในการสอนมาก เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทดลอง ห้องปฏิบัติการทางภาษา เป็นต้น ดังนั้นครูจึงต้องการเห็นแบบอย่างการใช้สื่อ และได้มีส่วนร่วมปฏิบัติการผลิตสื่อ เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการร่วมปฏิบัติการผลิตสื่อมาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้

3.3 ด้านวิธีสอน ครูให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้ โดย การสาธิตการสอนมากที่สุด รองลงมาคือให้การอบรมวิธีสอน และการศึกษาดูงาน เป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องการเห็นแบบอย่างวิธีสอนที่ดี ถูกต้อง เหมาะสมกับแนวทางของหลักสูตร เนื่องจากการดำเนินการสอนตามหลักสูตรที่ผ่านมา ครูยังไม่สามารถสอนแบบเน้นกระบวนการ โดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ ดังนั้นครูจึงอาจต้องการให้มีการสาธิตการสอน โดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง การศึกษาดูงานการสอนที่ปฏิบัติได้จริง

3.4 ด้านการประเมินผล ครูให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการจัด ความรู้ โดยการอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานเป็น อันดับที่ 3 และจัดเอกสารเผยแพร่ความรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ แนวทางการ ประเมินผลในปัจจุบัน เป็นการประเมินผลที่เป็นการสะท้อนให้เห็นความสามารถ ของนักเรียนที่แสดง ลงมือทำ และแก้ไขปัญหาเอง ซึ่งแนวทางการประเมินผล แบบนี้ครูยังไม่เคยใช้มาก่อน ดังนั้นจึงอาจทำให้ได้รับความรู้จากการอบรมมาเป็น แนวทางในการดำเนินการประเมินผล รวมทั้งการเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนข้อคิด เห็นก็เป็นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่ได้พบวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังนี้คือ

1. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี หน่วยศึกษานิเทศจังหวัด หน่วยศึกษานิเทศอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ของจังหวัดนนทบุรี ควรจัดพัฒนาความรู้ให้แก่ครูในสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความรู้ด้านที่ครูต้องการ เช่น ความรู้ด้านการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ความรู้ด้านการสร้างเครื่องมือ ประเมินผลที่มีคุณภาพ ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

2. ผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ควรจัดให้ความรู้แก่ครูในหลายรูปแบบ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมในแต่ละด้าน โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ครูได้รับมากที่สุด

3. ผู้บริหารการศึกษาในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้รับความรู้อย่างทั่วถึงทุกคน โดยจัดลำดับให้กลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนา เป็นผู้ได้รับการพัฒนาก่อน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

1. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษา ในเรื่องเดียวกันนี้ ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการด้านความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสอน

2. ในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการฝึกอบรมที่เหมาะสม ให้แก่ครูเพื่อได้รูปแบบที่เหมาะสมให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ แต่เจาะลึกในด้านที่ครูต้องการความรู้เป็นพิเศษ เช่นด้านเนื้อหาหลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาครูต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนาวิน. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนในสังกัดกระทรวงมหาดไทย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- การประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด.สำนักงาน. รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2540 นนทบุรี: สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด, 2541.
- เกตุณี หงสนันท์. “ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ”. วารสารกรมบัญชีกลาง 78 กันยายน - ตุลาคม 2531 0
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์ , 2539.
- คุรุสภา, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ. เกณฑ์มาตรฐานในวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- จิระ หงส์ดามรงค์. หนังสือที่ระลึกประจำปี 2531 เล่มที่ 5 . สำนักพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. , 2531.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 , กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530.
- ชูศักดิ์ แสนปัญญา. “บางแนวคิดต่อการพัฒนาบุคลากรครู”. วิทยาจารย์ . 96 (10) : 96 : ตุลาคม 2540.
- ถาวร จันทศิริ. “การพัฒนาวิชาชีพครู”, วารสารข้าราชการครู. 18 (3) : 18-30; กุมภาพันธ์- มีนาคม 2541 .

ทวีบุรณ์ หอมเย็น. “ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากร”, มิตรครู. 25 (23) : 34-39 ; 15ธันวาคม 2526.

บัญชา ธรรมไชย. “ การศึกษาใหม่ที่มาแรงในชนบท” ,วารสารข้าราชการครู. 18 (2) : 5 ;ธันวาคม 2540 - มกราคม 2541.

บุญเหลือ กองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ,10 , และ 11, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2528.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : แผนกคำสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2528.

ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 4. หจก.ทิพย์อักษร, 2528.

ประภาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

ประสาธน์ ด้านสกุลเจริญ. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2530 .

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

ไพบูรณ์ ภูริเวทย์. “การพัฒนาคณากรในมหาวิทยาลัย”. วารสารรามคำแหง. 9 : 30 ; 2526.

ไพศาล หวังพานิช. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2519.

ปัญญา สาร. หลักการบริการการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์, 2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 , กรุงเทพฯ : บริษัท ศึกษาพร จำกัด . 2531.

วิชาการ. กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2535.

วันสาธ ศรีสวรรณ. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ .
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540.

วณีย์ ว่องวาทัญญ. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานบริการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ : จุฬา-ลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2531.

วาสนา รบกล้า. ความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครนายก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2541.

วิรุฬห์ นิลโรจน์. บทบาทและงานของคณาจารย์ผู้ใหญ่ระดับวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ม. ป. ท., 2530.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชา 32304 การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- สุจิต ศิลารักษ์. การศึกษาผู้ใหญ่: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- สุญาณี สุทธิพงศ์. ความต้องการนิเทศการสอนของครู ธุรกิจในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ปริญญา-นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- สำนักพัฒนาข้าราชการ, สำนักงาน ก.ค. “ระบบการพัฒนาข้าราชการครู” วารสารข้าราชการครู, 18(2): 16-18; ธันวาคม 2540 – มกราคม 2541.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคลากรแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2532.
- สุนันท์ ศลโกสุม. การวัดพฤติกรรมด้านความรู้และความคิด. นครปฐม: เอกสารวิชาการ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย, 2534.
- สุพัตรา มาศดิตถ์. “ครูที่พึงประสงค์” วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 32 (3): 16-17 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2533.
- สุรชาติ สังข์รุ่ง. ระบบการสรรหาข้าราชการครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

สุรพล อรุณรัตน์. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

เสาวนีย์ เลวลัย. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2539.

อนงค์ อาษาดี. ความต้องการของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2527.

Bloom, Benjamin. S. Taxonomy of Educational Objectives Hand Book I : Cognitive Dmain. New York: David Mckay Company Inc.,1956.

Christy, Dipple. Planned Change for Personnel Development Strategies Planning and the CSDP Mid-South. Regional Resource Center Lervington: Document Reproduction Series; 1991.

Kleinstiver, Louis. "Inservice Training Needs of School Members as Perceived by School Board Members and School Superintendents" Dissertation Abstracts International, 47(9): 3263-A; 1987.

Malcolm, Knowles S. the Modern Practice of Adult Education from Pedagogy to Andragogy. Chicaco: Folleltt Publishing, 1980.

Mistry, Runey J. "Improving College Teaching: Model Faculty Development Program for Unitary" Dissertation Abstracts International.39: 703 A; August, 1978.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง

ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน
- ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการจัดความรู้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ()
หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

3. อายุของท่านในขณะนี้

() ต่ำกว่า 40 ปี

() 40 ปีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่ง

() ระดับ 3-5

() ระดับ 6-7

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 15 ปี

() 15-20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน
ช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น

ระดับคะแนน 5	หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง มีความต้องการมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง มีความต้องการน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านเนื้อหาหลักสูตร					
1. ความรู้ด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย และ โครงสร้าง เนื้อหาหลักสูตร					
2. ความรู้ด้านความสัมพันธ์ของหลักสูตรกับจุดประสงค์การ เรียนกับเนื้อหา					
3. ความรู้ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร					
4. ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
5. ความรู้ด้านนำขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้					
6. ความรู้ด้านการปรับแผนการสอนให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของหลักสูตร					
7. ความรู้ด้านการจัดทำเอกสารเสริมหลักสูตร เช่น กำหนดการสอน และเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้					
8. ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
9. ความรู้ด้านการดำเนินการให้ชุมชนและท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริมการใช้หลักสูตร					
10. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์หลักสูตร					
ด้านสื่อการสอน					
11. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอน					
12. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะ ของเนื้อหาวิชา					
13. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีสอนแต่ละวิธี					
14. ความรู้ด้านการใช้สื่อคอมพิวเตอร์					
15. ความรู้ด้านการใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษา					
16. ความรู้ด้านการใช้สื่อการสอนที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อม และชีวิตประจำวัน					
17. ความรู้ด้านการผลิต การสอนจากวัสดุเหลือใช้					
18. ความรู้ด้านการผลิตสื่อ และจัดหาสื่อที่มีคุณภาพ					
19. ความรู้ด้านการสร้างแบบฝึกเสริมทักษะ					
20. ความรู้ด้านการสร้างแบบเรียนแบบโปรแกรม					
ด้านวิธีสอน					
21. ความรู้ด้านการจัดลำดับขั้นตอนการสอน และการดำเนินการสอนตามขั้นตอน					
22. ความรู้ด้านวิธีสอนโดยอาศัยหลักจิตวิทยา					
23. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center)					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
24. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบกระบวนการทางวิทยาศาสตร์					
25. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบการใช้บทบาทสมมติ					
26. ความรู้ด้านวิธีสอนให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหา					
27. ความรู้ด้านวิธีสอนแบบให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิจารณ์ กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผล					
28. ความรู้ด้านวิธีสอนให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ					
29. ความรู้ด้านเทคนิคการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
30. ความรู้ด้านวิธีการสอนซ่อมเสริม					
<u>ด้านการประเมินผล</u>					
31. ความรู้ด้านการประเมินผลตามแนวทางของหลักสูตร					
32. ความรู้ด้านการประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
33. ความรู้ด้านการประเมินผลรวบยอดปลายภาคเรียนและปลายปี					
34. ความรู้ด้านการประเมินผลย่อยก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน					
35. ความรู้ด้านการประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน					
36. ความรู้ด้านการประเมินผลพุทธินิสัยทักษะพิสัย และจิตพิสัย					
37. ความรู้ด้านการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Port Folio)					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
38. ความรู้ด้านการสร้างเครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ					
39. ความรู้ด้านการจัดทำเอกสารการประเมินผลเช่น แบบการสังเกต แบบการวัดพฤติกรรม					
40. ความรู้ด้านการหาค่าสถิติเบื้องต้น จากข้อมูลที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เช่น คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดความรู้ให้แก่ครูอย่างไรโปรดให้รายละเอียดโดยการเขียนลงในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ด้านหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

2. ด้านสื่อการเรียน

.....

.....

.....

.....

3. ด้านวิธีการสอน

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการประเมินผลการเรียน

.....

.....

.....

.....

5. ด้านอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอุ๋นศรี	ชื่อสกุล	อยู่อ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม 2500		
สถานที่เกิด	อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี		
ตำแหน่งที่ทำงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนวัดบางพูดใน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี		
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนปากเกร็ด		
	พ.ศ. 2519 ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นต้น จากวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จ.ปทุมธานี		
	พ.ศ. 2525 การศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพฯ		
	พ.ศ. 2542 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ		