

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ปริญาพนธ์
ของ
เฉลิมโลก เดชสกุลธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
เฉลิมโลก เดชสกุลธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษา

ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2547

เฉลิมโลก เดชสกุลธร. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตาม
แนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์
วิทยาลัย.ปริญญาณพนธ์ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทชนิยม , อาจารย์
ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการ
ในการพัฒนาครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 :
กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสันติ
ราษฎร์วิทยาลัยทั้งหมด 130 คน ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นสองส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ
อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งทาง
วิชาการ และ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมได้แก่ นโยบายโรงเรียน ความคาดหวังผลงาน
ทางด้านวิชาการ การคล้อยตาม ตัวแปรตามได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้าน
วิชาการและวิทยาการการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ใช้ค่า t-test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานและการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 มีอายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ
63.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.7 และส่วนใหญ่ร้อยละ 71.6 มี
รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีสถานภาพโสดและสมรสใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 41.5 และ 50.8
ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.2
และส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 83.9

2. ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานพบว่า

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการพบว่า ปัจจัย
ด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและ
ระดับตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์
วิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน

2.2.1 ปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส
ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน
โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อความต้องการในการ
พัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**FACTOR AFFECTING THE DESIRE FOR DEVELOPMENT OF TEACHER
ACCORDING TO EDUCATION ACT CASE STUDY : SANTIRAJ HIGH SCHOOL**

AN ABSTRACT

BY

CHALERMLOK DEJSAKUNTORN

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master degree in Economics of Education

at Srinakharinwirot Univesity

October 2004

Chalermlok Dejsakuntorn. (2004) *Factors Affecting the Desire for Development of Teacher According to Education Act (1998). Case Study : Santiraj High School.* Master thesis , M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Sunitda Tesniyom, Mr. Maitri Apiphathanamontri

The objective of this research was to study the factors that effect the desire for development of teacher according to Education Act(1998). Case Study : Santiraj High School. The 130 samples were teachers of Santiraj High School. The independent variables were divided into two groups, first of them was personal factors : sex, age, income, marital status, educational level, work experience and academic ranks, second of them was environmental factors : school policy, academic worked expectation and conformity. The independent variables were the desire for development of teacher in the way of academic and teaching method. The instrument for collecting data was the questionnaire. The data was analyzed by Percentage, Means, Standard Deviation, t-test, F-test and Pearson Product Moment Correlation Coefficients.

The result were as follows :

1. The factors affecting the desire for development of teacher in academic were found that sex, age, income, marital status, work experience, educational level and academic ranks were not statistical significant to effect the desire for development of teacher at Santiraj High School

2. The factors affecting the desire for development of teacher in teaching method were found that

- 2.1 Sex, age, income, marital status, work experience and educational level were not statistical significant to effect the desire for development of teacher at Santiraj High School.

- 2.2 Academic ranks were statistical significant at level 0.05 to effect the desire for development of teacher at Santiraj High School.

3. The environmental factors were found that school policy, academic worked expectation and conformity were statistical significant at level 0.05 to effect the desire for development of teacher at Santiraj High School.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนว
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542
: กรณีศึกษา โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ของ
นายเฉลิมโลก เดชสกุลธร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่.....เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ นับตั้งแต่เริ่มวางแผนงานจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม อาจารย์ ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ให้คำชี้แนะและคอยตรวจสอบแก้ไขในการทำปริญญานิพนธ์ จนกระทั่งสำเร็จลงด้วยดี อีกทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุลและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ติลก ติลกานนท์ ผู้ซึ่งได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยในการแก้ไขข้อผิดพลาดของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ อาจารย์กัญญา เกิดโพธิ์ทอง อาจารย์ วรวรรณ คงมานุสรณ์ ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการออกแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นายไฟแนนซ์ เดชสกุลธร นายเกรตติ์ เดชสกุลธร ผู้ซึ่งเป็นพี่ชายของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจ คำปรึกษาและการสนับสนุนตลอดมา รวมทั้ง นางสาวสุวิดา ส่งเจิม นางสาวศรัญญา ลาภสมบุญศิริ และ นายจารึก เตรยววรรณ ที่ให้ความช่วยเหลือช่วยในด้านต่างๆแก่ผู้วิจัยในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ความดีหรือประโยชน์จากปริญญานิพนธ์นี้ขออุทิศเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ นายสุพจน์ เดชสกุลธร และ นางสุพัตรา เองสมบุญ ผู้ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด ด้วยความเคารพยิ่ง.

เฉลิมโลก เดชสกุลธร

สารบัญ

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.....	9
	แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12
	ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	22
	ทฤษฎีการคล้อยตาม.....	27
	โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	31
	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3	วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	42
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่
หน้า

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้	59
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
	สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ สมมติฐานและวิธีดำเนินงานวิจัย	73
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
	อภิปรายผล	77
	ข้อเสนอแนะ.....	83
	บรรณานุกรม	86
	ภาคผนวก	93
	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	95
	แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	101
	ประวัติย่อผู้วิจัย	107

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนครู-อาจารย์, นักการ-ภารโรงโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยปีการศึกษา 2541-2545.....	31
2	แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยจำแนกหญิง, ชายปีการศึกษา 2541-2545.....	31
3	แสดงค่าความถี่ร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน	53
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านนโยบายโรงเรียนที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน.....	53
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการคล้อยตามที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน	54
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการ	55
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน.....	57
9	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ	59
10	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียน	

.....	
11	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการจำแนกตามอายุ 60
12	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอนจำแนกตามอายุ 60
13	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน 61
14	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 62
15	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 62

ตาราง	บัญชีตาราง(ต่อ)	หน้า
16	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามสถานภาพสมรส	63
17	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	64

18	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอนจำแนกตามระดับ การศึกษา.....	64
19	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	65
20	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	66
21	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ	66
22	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามระดับตำแหน่งทาง วิชาการ.....	67
23	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอนจำแนกตามระดับตำแหน่งทาง วิชาการที่ต่างกันเป็นราย คู่.....	68
24	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการ พัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	68
25	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการ พัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอนโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	69
26	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ	

กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้าน
วิชาการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

69

.....

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้าน วิชาการกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน.....	70
28	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการใน การพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	71
29	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการใน การพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการ สอนโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2	หมวดโครงสร้างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542.....	10
3	แสดงปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต.....	13
4	แนวทางในการพัฒนาบุคลากร.....	18
5	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์.....	23
6	แสดงการจำแนกแหล่งที่มาของอำนาจ.....	30
7	แผนภูมิการบริหารโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศก้าวหน้า ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี และมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุก ๆ ประเทศปรารถนา ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาประเทศบรรลุตามเป้าหมายคือ การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดช่วงชีวิต การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 2)

ในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือวัฒนธรรม ย่อมต้องอาศัยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งทุกฝ่ายก็มุ่งคาดหวังว่า การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของพลเมือง แม้ว่าการศึกษจะเป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้เป็นสิ่งซ่อนเร้นอยู่ในตัวคน แต่ก็มีผลสะท้อนให้เห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ สุขพลานามัยที่ดี ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งความว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาก็เป็นการสร้างผลผลิตของชาติที่ตรวจสอบได้ในระยะยาว (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529 : 424) ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสังคมมีความสำคัญยิ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มาตรา 81 ระบุว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์สมบุรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมมี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6) เมื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือพื้นฐานอันสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระดับตลอดมา บริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากร

เข้าช่วยในการดำเนินงาน เพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น (พนัส หันนาคินทร์. 2530 : 1)

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงหรือแม้แต่ในปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งด้านสังคมศาสตร์ จึงก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครูพอ ๆ กับก่อให้เกิดปัญหาในด้านแผนงานการศึกษาทั้งหมด ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยาการเรียนรู้ ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญของงานและการพัฒนาของมนุษย์ รวมทั้งวิธีสอนต่าง ๆ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้ จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกัน ยิ่งกว่านั้น ครูทั้งหลายก็มีความแตกต่างกันในคุณภาพการศึกษา และเพราะความแตกต่างดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียน (เมธี ปิณฑนันทน์. 2529 : 107)

การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป หากครูไม่มีการปรับปรุงพัฒนา ก็จะเป็นคนล้าสมัย ประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาตั้งแต่เดิมเพียงอย่างเดียว นั้นจะไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะให้ครูมีความสมบูรณ์ในบทบาทของการถ่ายทอดความรู้ได้เหมาะสมเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะในการสอนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสอน(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 14) ตลอดจนพระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดการพัฒนาบุคคลได้ชัดเจนในหมวด 4, 6 ,7 และ 9 ซึ่งเกี่ยวกับการจัดแนวทางการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาตามลำดับ ซึ่งมาตรา 52 ว่าให้มีการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเรียนวิชาชีพชั้นสูง โดยการกักเก็บและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียงต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียงซึ่งโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบทบาททำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การบริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับความก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และ 2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) การดำเนินงานด้านวิชาการให้เจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติ

กรรมอันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 : 27) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของระบบการศึกษา มีใช้อยู่เพียงที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์พร้อมเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้น ต้องมีความสามารถที่จะใช้และทำความเข้าใจในเครื่องมือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์-ครู มีความสำคัญมาก และถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งยังพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งสามารถจะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้

โรงเรียนสันติราษฎร์ได้เป็นโรงเรียนนำร่องทางการปฏิรูปการศึกษาตามแนวนโยบายของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นด้านๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านระบบดูแลเด็ก เป็นต้น การพัฒนาครูผู้สอนของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถทันกับเหตุการณ์โลกโดยเฉพาะวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งเป็นต้นแบบของครูผู้สอนที่มีความต้องการพัฒนาตามการปฏิรูปการศึกษา และจะเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้กับครูผู้สอนที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความรู้ มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาครูผู้สอนควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกิจในฐานะครูผู้สอนที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2520 : 13-14)

ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ผลที่ได้จากการศึกษาและวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาที่เหมาะสมกับโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทำการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดความรู้ขึ้นได้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยเรื่องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ทำให้ทราบความต้องการการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย รวมทั้งเป็นข้อมูลเสนอเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยและสามารถเป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง“การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย” โดยผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาของครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย 2 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ และด้านวิทยาการการสอน

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยศึกษากับจำนวนประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการ ทั้งหมด 130 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.5 ระดับการศึกษา
- 1.1.6 สถานภาพสมรส
- 1.1.7 ระดับตำแหน่งทางวิชาการ

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

- 1.2.1 นโยบายโรงเรียน
- 1.2.2 ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ
- 1.2.3 การคล้อยตาม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ด้านความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอน โดยวัดความต้องการในรูปแบบของคะแนนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ต่อเดือน, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงานและระดับตำแหน่งทางวิชาการ ที่ทำให้ความต้องการการพัฒนาของครูผู้สอน (ด้านวิชาการ และ วิทยาการการสอน) แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายโรงเรียน, ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ, การคล้อยตาม ที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน (ด้านวิชาการ และ วิทยาการการสอน) ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

การพัฒนาของครูผู้สอน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญให้กับครูผู้สอน ด้วยการพัฒนาด้านวิชาการ และด้านวิทยาการการสอน

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน นักเรียนในหมวดวิชาต่าง ๆ ทุกระดับชั้นทุกคน

ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน หมายถึง ความประสงค์ของครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่จะเข้ารับการพัฒนาด้านวิชาการ และด้านวิทยาการการสอน โดยพิจารณาจากระดับคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ หมายถึง ความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการจัดการเรียนรู้, ด้านหลักสูตร, ด้านการวิจัยและพัฒนา, ด้านการพัฒนาวิชาชีพ, ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการกำหนดแผนการสอนตามเนื้อหาวิชาที่สอน

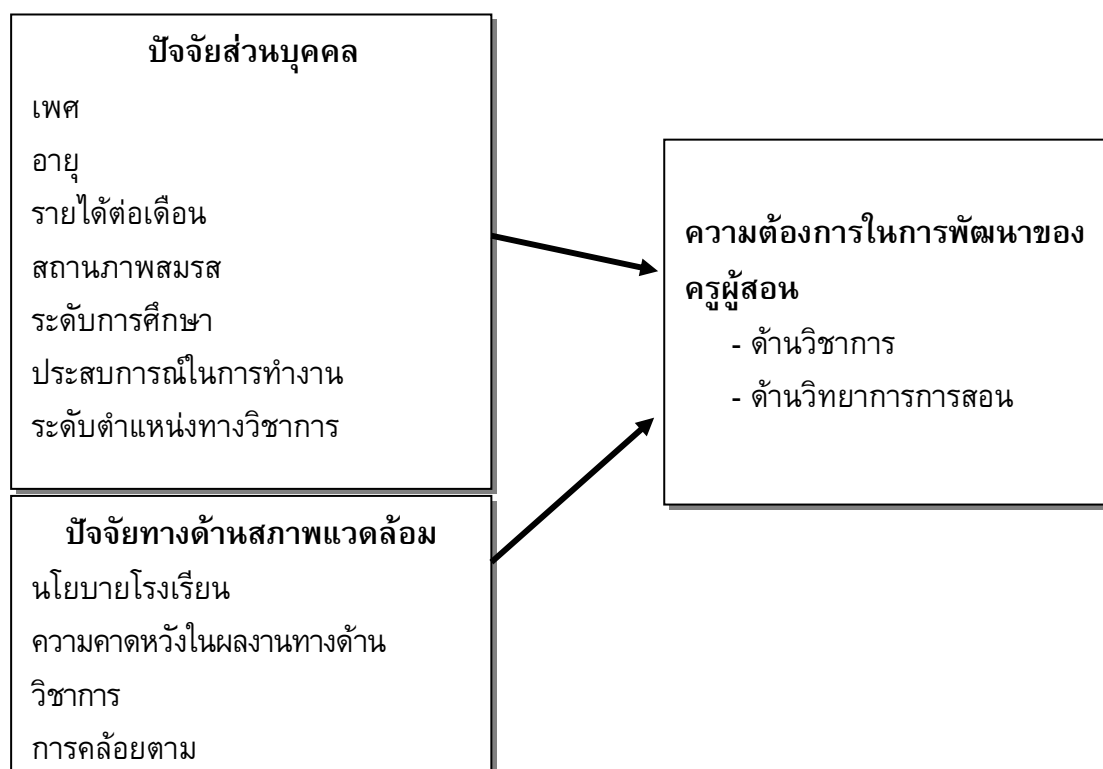
ความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน หมายถึง ความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะเทคนิคต่าง ๆ ในด้านสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้, ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้, ด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นโยบายโรงเรียน หมายถึง หลักการแนวทางและวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มุ่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542

การคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ หมายถึง ความต้องการในพัฒนาตนเองต่อการทำผลงานทางด้านวิชาการ ตามลำดับขั้นของความต้องการ

การคล้อยตาม หมายถึง สิ่งที่เป็นแบบอย่างส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน เช่น มาตรฐานทางสังคมหรือกลุ่มเพื่อนครูหรือแนวการบริหารงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

15. ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
16. ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
17. ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
18. ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
19. ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
20. ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

บทที่ 2

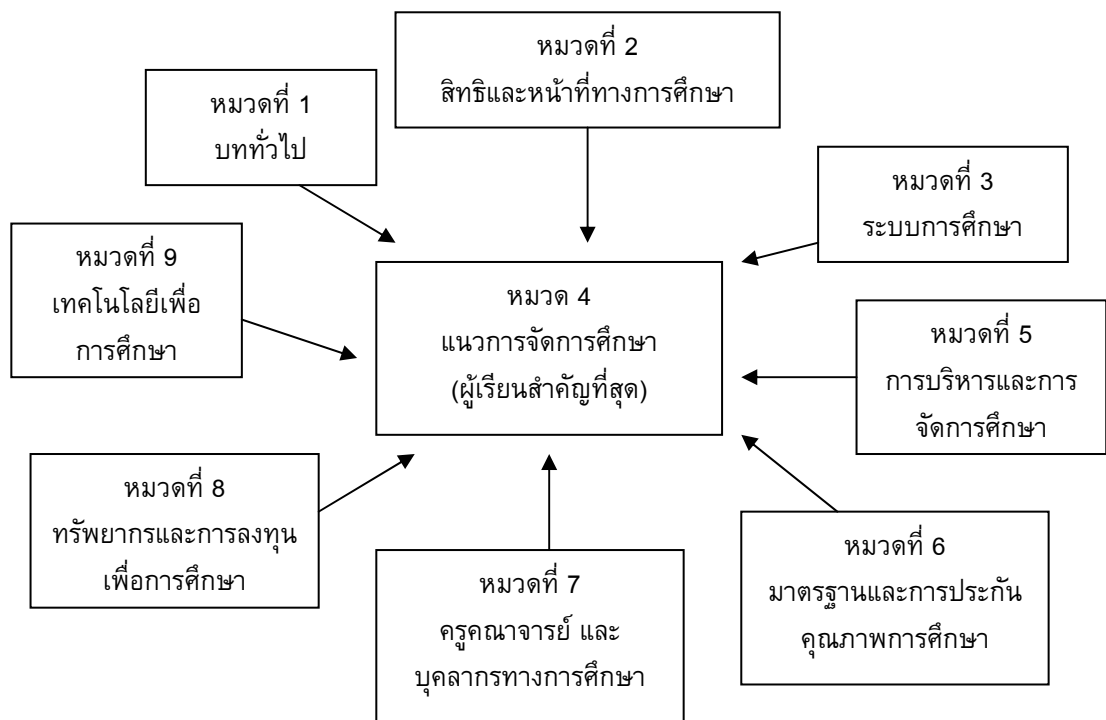
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางการวิจัย โดยมีเนื้อหาสาระดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ทฤษฎีการจูงใจ
4. ทฤษฎีการคล้อยตาม
5. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดให้มีกฎหมายแม่บททางการศึกษานับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นวาระแห่งชาติมีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด 78 มาตรา คือ หมวดที่ 1 ความมุ่งหมายและหลักการ ให้ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ต้องจัดการศึกษาให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี หมวด 3 ระบบการศึกษา การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบคือการศึกษาในระบบ, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมวดที่เป็นหัวใจสำคัญคือหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งว่าด้วยหลักการ สาระและกระบวนการเรียนรู้ หมวดที่ทำให้ทุกหมวดสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ หมวดที่ 5 การบริหารและจัดการศึกษา หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหมวดที่ทำให้หัวใจสำคัญของพระราชบัญญัตินี้ประสบผลสำเร็จมีการจัดการศึกษาชาติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้มาตรฐานและมีคุณภาพเป็นหมวดที่สำคัญที่สุด คือ หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพราะเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดผลต่อผู้เรียนโดยตรง หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แต่ละหมวดเป็นองค์ประกอบและปัจจัยเกื้อหนุนให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 2 หมวดโครงสร้างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึงเฉพาะมาตราที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาครูผู้สอน ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3) การพัฒนาสาระและขอบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 สาระสำคัญการเรียนรู้ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตน

เองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม การเมือง การปกครอง ความรู้และทักษะด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษา การประกอบอาชีพ ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ไทย การกีฬาและการประยุกต์ใช้

มาตรา 26 การประเมินผลการเรียนรู้พิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม การทดสอบคู่กันไปตามความเหมาะสมของแต่ละ ระดับและรูปแบบการศึกษา และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาในการ จัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลาย

มาตรา 27 และ 28 หลักสูตรการเรียนรู้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด หลักสูตรแกนกลาง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างหลากหลาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มี ความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 30 การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดย การกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของ ของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอรรถาัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา และวิทยาการ พิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 64 การผลิตและพัฒนาตำราเรียนหนังสือทางวิชาการ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาตำราเรียนหนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

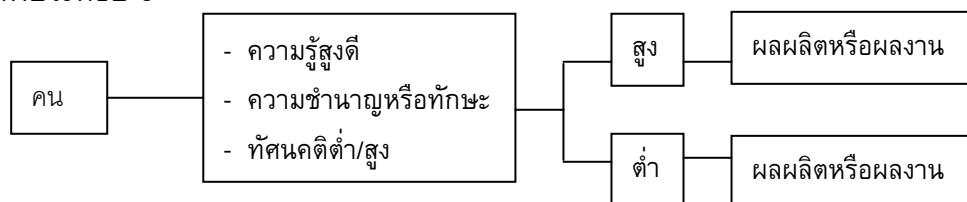
มาตรา 65 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต การใช้ที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันมักรวมเอาการพัฒนาคนซึ่งมีความสำคัญมากกว่าในอดีต คนได้ถูกนับเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศและกลายเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ลุล่วงไปได้หรืออาจกลายเป็นอุปสรรคที่จะชะลอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็ได้หากกำลังคนที่มีอยู่มิได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องหมดไปเพื่อการพัฒนาคนก็ถูกนับว่าเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อการลงทุนในตัวที่จะมีผลตอบแทนคุ้มค่า มิใช่การใช้จ่าย

ที่มีแต่ความหมดเปลืองอีกต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการลงทุนในตัวคน เพื่อให้คนเหล่านั้นมีคุณภาพ และพัฒนาเศรษฐกิจให้ดีขึ้น จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างเช่นที่ปรากฏอยู่ในนานาประเทศทุกวันนี้

การดำเนินงานในองค์กร คน เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือ การทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการ ทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์กรดังที่ จูริส ประมวลพฤกษ์ (2538 : 1) ได้ สรุปดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อ หลังจากบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะพบปัญหา และอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ องค์กร โดยมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 148) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง วิธีการเพิ่ม ทักษะ และการใช้ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างสูงสุด และเต็มความสามารถ เพื่อที่จะได้ พิจารณาตนเอง และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 144) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

บีช (Beach. 1970 : 375) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่ง ให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

สก๊อต และมิตเชล (Scott & Mitchell. 1972 : 281-282) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรแต่ละคนก้าวหน้าไปในที่ที่สูงขึ้น ช่วยให้มี

ความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

เวน และนอ (Wayne & Noe. 1999 : 6-7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การช่วยให้องค์กร และบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะมนุษย์ เทคโนโลยี หน้าที่ ความรับผิดชอบมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะเทคนิคและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ

ความจำเป็นของการพัฒนาครูผู้สอน

การจะแก้ไขข้อบกพร่องของครูที่ได้รับการฝึกฝนมาน้อย และขาดประสบการณ์ควรทำอย่างไร เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาและทางสังคมอย่างเสมอภาคกันและกระตุ้นความเจริญงอกงามในอาชีพครูควรจะทำเช่น การจัดตั้งสถาบันผลิตครู ฝึกหัดครู สอนรายวิชาต่างๆ การจัดรายวิชาให้เรียนในภาคฤดูร้อน การจัดการประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดให้เรียนทางไปรษณีย์ การจัดการสัมมนา เป็นต้น ล้วนเป็นความพยายามที่จะทำให้ครูมีทักษะในอาชีพทั้งสิ้น

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาวิชาการด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านฟิสิกส์ เคมี คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฯลฯ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางและด้านความลึกซึ้งของศาสตร์เอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครู การคำนึงถึงความแตกต่างของเหล่านี้ ถ้าครูไม่พยายามติดตามความรู้และความก้าวหน้าตามที่กล่าวมาก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องกันไป

ความจำเป็นในการครูผู้สอน ควรพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนซึ่ง อรรถัย กักผล (2528 : 31-35) ได้จำแนก และสรุปได้ดังนี้

1. ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจนคือ ผลปรากฏออกมาในรูปต่าง ๆ ซึ่งต้องวิเคราะห์ผลนั้นเพื่อนำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาครูผู้สอนได้หรือไม่ เช่น นักเรียนสอบตก ขวัญและกำลังใจครูต่ำ เป็นต้น

2. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจน เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

สวัณณ์ นิยมคำ (2530 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ช่วยให้ อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเองและจะได้นำความรู้ความสามารถ จากการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นการส่งเสริม และเพิ่มพูนประสบการณ์ของอาจารย์ทั้งในด้านความรู้เฉพาะสาขา

ความรู้ทางด้านการประสิทธิประสาทความรู้และวิชาการต่างๆแก่ศิษย์ ความสามารถทางการวิจัย รวมทั้งเจตคติที่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ ทุกยุคทุกสมัย จะต้องให้ความสำคัญตลอดไป

เยาวภา พุกกะคุปต์ (2534 : 1) ได้อธิบายไว้ว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเสริมศักยภาพของคณาจารย์เพื่อการปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

มุลาลีและดัฟฟี(Mullally & Duffy.1974:121) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็น ขบวนการ การพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาอาจารย์จะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของการเป็นครู ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน และจะต้องกำหนดทิศทางการปฏิบัติว่าจะทำอย่างไรหรือประสงค์จะ做什么ใดในอนาคตทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาอาจารย์ อันจะเอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน

กราฟ (Gaff. 1979 : 2) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูจะมุ่งที่ตัวครู เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะการ รับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน สามารถนำมาสรุปความหมายของการพัฒนาครูผู้สอนหรือการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างดีแล้วยังต้องการความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างดีอีกด้วย

ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันในคุณภาพการศึกษาและเพราะความแตกต่างดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรขึ้นในระบบ ซึ่งในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรมีข้อที่ต้องพิจารณา 3 ประการ ดังนี้

1. พิจารณาความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์กร หรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม
2. พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง
3. พิจารณาศักยภาพของผู้ถือครองตำแหน่งที่ต้องการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า

การพัฒนาบุคลากรเกิดจากมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร (เมธี ปิณฑานนท์. 2529 : 107) ได้ระบุไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. การพัฒนาการเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

4. แผนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้น เพื่อโอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งหมายเบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนอันจะเป็นแรงจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์กรและของตนเองได้

7. แผนงานพัฒนามุ่งที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยกลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาย่อมต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของหน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ตลอดไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่

แคสเทเตอร์ (Caster.1986 : 261) ได้กล่าวไว้ว่า ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้แก่

1) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันของบุคลากรในองค์กร
2) เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรที่คาดหวังซึ่งเปรียบได้กับการเตรียมกำลังคนเอาไว้ล่วงหน้า

3) การสนับสนุนการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรในองค์กรในการที่จะเสริมสร้างความสามารถของบุคคล

การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความจำเป็นของบุคคลโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็น สาเหตุและแนวทางปรับปรุงงานหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

โดยการพัฒนาครูผู้สอนให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคนิคต่างๆที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว (ไพจิตร กลิ่นเกสร. 2532 : 15-16) การพัฒนาอาจารย์จะไม่บังเกิดผลแต่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยที่ไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์ จึงจำเป็นต้องสำรวจความต้องการของอาจารย์ก่อนข้อสังเกตที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาอาจารย์จะต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการไปโดยบรรลุเป้าหมายได้

มูลเหตุและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ชาญรัตน์ สวัสดิ์รังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 8-17) ได้พิจารณาถึงมูลเหตุและความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา

องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาย่อมจะเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจจะเป็นไปในทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปใดย่อมจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ ถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อมซึ่งอย่างน้อยต้นเหตุแห่งความเสื่อมอาจจะมาจากบุคคลในองค์กรเป็นสาเหตุประการหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้เหตุแห่งความเสื่อมนั้นให้ถูกจุด ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้าก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กรนั้น

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปอย่างสูง ผลการค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ๆที่ยังคุณประโยชน์ให้การทำงานของมนุษย์เป็นอย่างมาก เครื่องคอมพิวเตอร์ อำนวยประโยชน์ในการบริหารงานให้แก่มนุษย์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การนำเทคโนโลยีมาใช้ทางการศึกษามีมากขึ้น การนำเครื่องมือเครื่องใช้และคอมพิวเตอร์มาใช้ทางการศึกษา จำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเหล่านั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

ปัจจัยนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรโดยตรงก็คือ ประชาชน นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรไม่น้อยเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์กร จำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าวด้วยจึงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ หรือได้รับการกระทบกระเทือนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรต้องปรับนโยบายให้

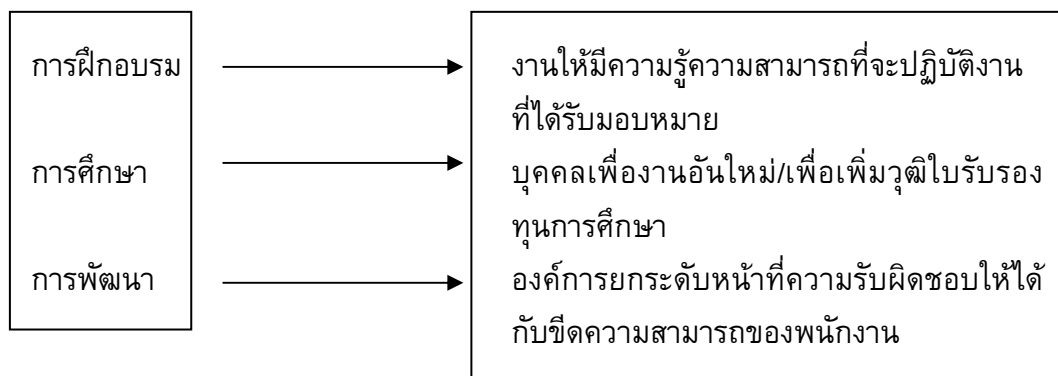
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จากนั้นจึงสร้างความเข้าใจหรือดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และนโยบายขององค์กรไปแนวทางเดียวกัน เพื่อที่จะปรับท่าทีและการดำเนินงานของแต่ละคนให้สอดคล้องไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

การแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรอาจเป็นไปได้ทั้งการคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นไปทั้งที่เป็นคุณหรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรม หรือต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ต่อผู้ร่วมงาน หรือองค์กรที่เจ้าของพฤติกรรมนั้นปฏิบัติอยู่ก็ได้ พฤติกรรมดังกล่าวควรจะได้รับ การแก้ไข ซึ่งตรงกับมูลเหตุนี้คือ หาทางพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการ ทำงานของเขาให้สูงขึ้น

ด้วยมูลเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มพูน สมรรถภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทั้งหมด

ดนัย เทียนพุฒ (2537 : 147) ได้ให้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Concept) ไว้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การพัฒนา การให้การศึกษาบุคลากร ชูชัย สมितिไกร (2540 : 6-7) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมบุคลากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับการพัฒนาบุคลากร (Personal Development) กล่าวคือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามพัฒนาทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็น สิ่งที่มีเป้าหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความงอกงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็น กระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการการพัฒนาหลายวิธีด้วยกัน

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหวังที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญดีในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้

ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะต้องคอยเอาใจใส่จัด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 349)

จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บุคลากรที่สำคัญของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาก็คืออาจารย์ ผู้บริหารต้องให้ความเอาใจใส่สนับสนุน ส่งเสริมและการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ อาจารย์ขึ้นใหม่ในโรงเรียนหรือสถาบันของตนเอง

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งมีนักวิชาการจำแนกไว้ดังนี้

น้อย ศิริโชติ (2524 : 70-71) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า มี 3 ประเภท ดังนี้

1. การบรรยาย และอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ การบรรยายเป็นปาฐกถา (lecture or speech) การบรรยายเป็นชุด(symposium) การอภิปรายเป็นชุด (paneldiscussion) เป็นต้น

2. ประเภทให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีบทบาทร่วมกัน เช่น การสัมมนา การอภิปรายเป็นกลุ่ม การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมถกเถียง การศึกษาเฉพาะกรณี การให้ซักถาม การสัมภาษณ์ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทักษะ เป็นต้น

3. ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งผู้เข้าอบรมสามารถปรับให้เข้ากับระดับความสามารถในการเรียนรู้ตามความสามารถของตนเองได้ เช่น การสอนแบบสำเร็จรูป (programmed instruction) การสอนแนะ (coaching)

กัญญา สาทร (2526 : 123) กล่าวถึง การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติการที่สำคัญ 7 วิธี คือ ศึกษางานไปพร้อมๆ กับปฏิบัติงาน, การปฐมนิเทศ, การทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยไปพลางก่อน, การฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี, การฝึกงานระยะสั้น, การให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา และการให้ไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาเพิ่มเติม

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 65) ได้กล่าวว่าการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ ได้แก่ การปฐมนิเทศ, การสอนงาน, การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน, การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่, การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้, การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน, การให้รักษาการแทน, การพาไปสังเกตการณ์การทำงานในบางโอกาส, การส่งไปศึกษาดูงาน, จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม, การส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับงาน, จัดเอกสารทางวิชาการให้

เพียงพอ, จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้, การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ, ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ, ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน, ให้มีการปรึกษาก่อนเปิดโรงเรียน และการนิเทศของครูใหญ่

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 20-22) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ปฏิบัติกันมากมีได้แก่ การปฐมนิเทศ, การสอนงาน, การส่งไปศึกษาดูงาน, การส่งไปศึกษาต่อ, การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น, การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่, การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย, การให้รักษาการแทน, การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ, การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน, การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม, การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และโดยทั่วถึงกัน (วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 25)

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีดังนี้ (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 130)

1. ใหพนักงานมีความรู้ความชำนาญจากที่ไม่มีความชำนาญ
2. ให้ข่าวสารแก่พนักงานตามที่ต้องการ เพื่อที่จะปฏิบัติงาน และเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่มีความยุ่งยากมากขึ้น
3. เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติต่อเนื่อกับนโยบายที่ปฏิบัติอยู่
4. ใหพนักงานมีความเข้าใจต่อจุดประสงค์ของโครงการ ขององค์กรทั้งหมด และการฝึกอบรมนี้จะเพิ่มความร่วมมือกับแผนกอื่น ๆ
5. ฝึกอบรมความรู้ใหม่ต่อพนักงาน เมื่อฝ่ายบริหารเปลี่ยนแปลงวิธีการ ซึ่งจะต้องเพิ่มความรูความเข้าใจต่อนโยบาย และหลักใหม่ ๆ
6. ฝึกอบรมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งใหม่

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมนั้น มีวิธีการแบ่งหลายอย่างต่างกันไป เช่น อาจจะแบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งตามระดับตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น โดย น้อย ศิริโชติ (2524 : 11-14) เรียงลัษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 10-12)

และอรพรรณ พรสีมา (2537 : 7-8) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ กล่าวคือ การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่เรียกว่า การฝึกอบรมก่อนประจำการและการฝึกอบรมระหว่างประจำการ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมระหว่างที่บุคคลได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ประจำในหน่วยงานแล้ว

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนบุคลากรจะเริ่มทำงานประจำในหน่วยงาน เพื่อเตรียมตัวบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการซึ่งจะช่วยให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมประเภทนี้จะมีรูปแบบดังนี้

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้น เพื่อต้อนรับหรือแนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่ให้รู้จักองค์กร ให้ได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร แนะนำให้บุคลากรได้รู้จักผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้เข้าถึงกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติต่อไป

1.2 การแนะนำงาน (Introduction Training) เป็นการฝึกอบรมที่ปฐมนิเทศและสอนวิธีปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ วัตถุประสงค์ของการแนะนำงานนี้เพื่อสร้างทัศนคติของคนต่องานใหม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนของหน่วยงานก็เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้นและมีปริมาณมากขึ้น การฝึกอบรมประเภทนี้จะมีรูปแบบดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-The-job Training) เป็นการฝึกอบรมพร้อม ๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีหัวหน้างานคอยดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ถ้ามีปัญหาสามารถสอบถามจากหัวหน้างานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้จึงช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-The-Job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะพักจากการปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในบางกรณีอาจเป็นการเตรียมการเพื่องานจะได้รับมอบหมายในอนาคต

2.3 การฝึกอบรมแบบผสม คือ วิธีการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมในงาน (On-The-Job Training) และการฝึกอบรมนอกงาน (Off-The-Job Training) ประกอบกัน

เทคนิคการฝึกอบรมเป็นกลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ดังนั้นในการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกเทคนิคหรือกลวิธีที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระประเภท และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งในการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจจะต้องใช้เทคนิควิธีหลายๆเทคนิคประกอบกัน (จิระ ประवालพฤษ์. 2538 : 111)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นโดยมุ่งที่จะพัฒนาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรมในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 161) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมอาศัยเทคนิค และหลักการเรียนรู้มาช่วย เช่น การสนใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายถึงการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ คือ การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การฝึกโดยการปฏิบัติงานจริง โดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่นการบรรยาย การอภิปราย การสวมบทบาท การเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 266)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ แรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. **แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives)** หมายถึง แรงจูงใจทางร่างกาย ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกายโดยเฉพาะ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการการพักผ่อน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการของร่างกายทั้งสิ้น

2. **แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives)** หมายถึง แรงจูงใจทางสังคมที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ เช่น ความต้องการที่จะให้คนอื่นรัก ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดความต้องการขึ้นมาบุคคลจะมีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนา เช่น ถ้าต้องการจะมีชื่อเสียงเด่นในสังคม บางคนจะทำความดี บางคนจะสร้างฐานะให้ร่ำรวย บางคนตั้งใจเรียนและพยายามแสดงตัวออกในสังคม เป็นต้น

ในการเรียนรู้ใดๆ ก็ตาม ถ้าผู้เรียนมีความรู้สึกรักอยากเรียน เต็มใจและพร้อมที่จะเรียน แล้ว นั้นแสดงว่าผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (อารี พันธุ์ณี 2534 : 92 – 93)

ทฤษฎีแรงจูงใจ

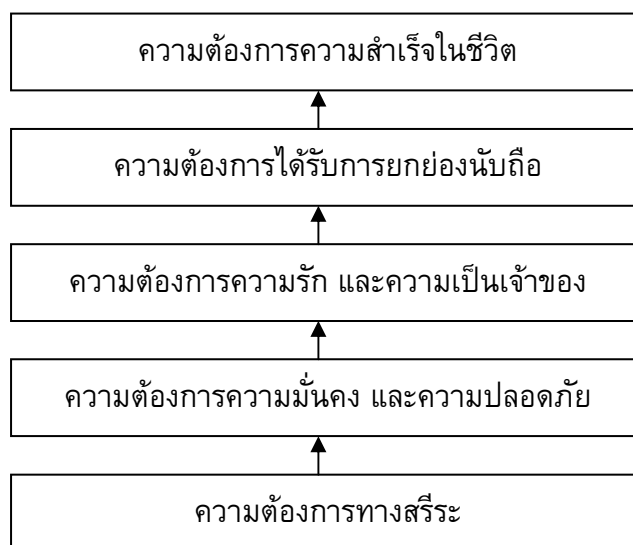
ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี จะกล่าวเฉพาะที่สำคัญๆ เพียง 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-36) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการจูงใจ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

- 1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดไม่มีวันจบสิ้น
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น
- 3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังแสดงในแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์

ลักษณะความต้องการตามหลักการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Basic Physiological Need) ความต้องการด้านสรีระนี้ เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดทางด้านการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศและอุณหภูมิ การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Need) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการความคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกปลอดภัยจากการรุกราน ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวดต่างๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) คือ ความต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รัก โดยปกติแล้ว บุคคลมักจะอยู่รวมกลุ่มกัน ดังนั้น จึงต้องการความรักและต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มให้ยอมรับตนเอง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการที่ให้ผู้อื่นยกย่องตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นได้เป็นอันมาก เช่น บางคนมีการใช้จ่ายแบบฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง เพื่อให้บุคคลอื่นได้ยกย่องตน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) คือ ความต้องการสูงสุดของบุคคลที่บุคคลจะต้องพยายามกระทำการต่างๆ ตามความเหมาะสม และตามความสามารถของตนเอง เช่น ครูสอนหนังสืออย่างไม่เกิดความเบื่อหน่าย สอนด้วยความสุขสบายใจ เป็นต้น (อาร์ พันธ์มณี. 2534 : 188 – 189)

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1982 : 143-148) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ในบุคคลมี 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบๆ ตัวและบุคคลในสังคมอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray)(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 59) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่ความต้องการที่จำเป็น และมีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนนั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการมีอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

โดย รีฟ (Reeve. 1992 : 290-306) ได้กล่าว ถึงความเชื่อในทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ว่าความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลสูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากมีความแตกต่างในสิ่งแวดล้อม ทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรม แมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นพบว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร
- 1.2 เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น
- 1.3 เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับ และให้ความ
เชื่อมั่นให้กำลังใจ

2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นอย่างจริงจัง

2.3 เป็นคนที่มีความเอาใจใส่ในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพล
ครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มีลักษณะดังนี้

3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

5. ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory)

วรูม (Vroom 1964 : 138-140) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความ
คาดหวังขึ้นจากสมมติฐาน 4 ประการด้วยกัน คือ ก่อนที่มนุษย์เราจะทำงานอะไรสักอย่าง
หนึ่งนั้น จะต้องสอบถาม คำถามดังต่อไปนี้ก่อนเสมอ

งานนั้นๆ สามารถทำได้หรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่าไม่ อาจจะไม่อยู่ในวิสัยที่จะทำได้
เช่น ยากเกินไป ความสามารถไม่พอ มนุษย์ก็จะไม่คิดที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าคำตอบบอกว่าทำ
ได้ ก็จะต้องถามคำถามที่สองต่อไป

สามารถทำงานนั้นได้ดีหรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่าทำได้ แต่ทำไม่ได้ดี มนุษย์ก็จะไม่
สนใจที่จะทำงานนั้นต่อไป เพราะรู้อยู่แล้วว่าทำไม่ได้ดี แต่ถ้าคำตอบบอกว่าสามารถทำได้ดี ก็
จะถามคำถามต่อไปว่า

แล้วจะได้อะไรตอบแทน สิ่งตอบแทนนั้นคุ้มหรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่าสิ่งที่จะได้มา
นั้นไม่คุ้ม มนุษย์ก็จะเลิกคิดที่จะทำงานนั้น เพราะผลที่ได้ไม่คุ้มก็ไม่ควรทำ แต่ถ้าคำตอบบอก
ว่าคุ้ม ก็ต้องถามคำตอบข้อสุดท้าย

สิ่งตอบแทนนั้นต้องการหรือไม่ ถึงแม้ว่าสิ่งตอบแทนหรือค่าตอบแทนจากผลงานนั้น
จะคุ้ม แต่ถ้าไม่ต้องการ ก็จะไม่ทำงานนั้น ถ้าคำตอบบอกว่าต้องการมนุษย์ก็จะลงมือทำงาน
นั้น

4. ทฤษฎีการคล้อยตาม

อิทธิพลทางสังคมกับพฤติกรรมการคล้อยตาม

อิทธิพลทางสังคม (Social influences) หมายถึง การกระทำโดยคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความคิดหรือความรู้สึกของคนอื่น ดังนั้น อิทธิพลทางสังคมจึงแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมการคล้อยตาม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมนิยมศึกษากัน 3 แบบ คือ การคล้อยตาม (Conformity) การยอมทำตาม (Compliance) และการเชื่อฟัง (Obedience) กล่าวโดยสรุปคือ

1. **การคล้อยตาม (Conformity)** เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานหรือความเชื่อถือ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป หรืออาจจะกล่าวทำให้เข้ากับปทัสถานทางสังคม (Social norms) ก็ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการคล้อยตาม ก็คือ แรงกดดันของกลุ่มหรือสังคม การคล้อยตามที่ออกมาในรูปของการแสดงออกตามแรงกดดันของกลุ่ม โดยที่ภายในตนเองก็เกิดการยอมรับด้วยการแสดงออกไปเราเรียกว่า “การยอมรับโดยดุษณี” (Private acceptance) ส่วนการคล้อยตามที่แสดงออกมาในรูปของการแสดงออกตามแรงกดดันของกลุ่มโดยที่ภายในตนเองไม่ยอมรับ เราเรียกว่า “จำยอม” (Public compliance)

คนบางคนอาจมีลักษณะที่ไม่ยอมคล้อยตาม (Non – Conformity) ซึ่งเราอาจจะพบเห็นในกลุ่มอาจจะแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ พวกที่ไม่คล้อยตามแล้วยังต่อต้านด้วย เราเรียกว่า “ต่อต้านการคล้อยตาม” (Counterformity) เช่น นักปฏิวัติทั้งหลาย คนที่ชอบต่อสู้กับกฎเกณฑ์หรือกติกา และ “พวกที่เป็นตัวของตัวเอง” (Independence) ถึงแม้ว่าจะไม่คล้อยตาม แต่ยังอยู่ในกลุ่มแบบไม่ยุ่งกับใครและไม่อยากให้ใครมายุ่งด้วย

2. **การยอมทำตาม (Compliance)** เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการได้รับคำขอร้องจากผู้อื่น ให้กระทำ ทั้งที่ใจจริงไม่อยากจะกระทำแต่ปฏิเสธไม่ได้ เช่น การหลวมตัวไปรับทำอะไรบางอย่างโดยไม่รู้ตัว ผู้ใหญ่หลวมตัวถูกลูกไม้เด็กเล็กๆ

3. **การเชื่อฟัง (Obedience)** เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมทำตามคำสั่ง ของผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่น นักเรียนเชื่อฟังครู ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นต้น โดยปกติผู้ที่ออกคำสั่งต้องมีความสามารถที่จะหาวิธีทำให้คำสั่งเหล่านั้นบังเกิดผลในทางปฏิบัติได้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531 : 184)

การคล้อยตาม (Conformity)

ครอสบี (Crosbie. 1975 : 131 – 135 ; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2539:85) ได้แบ่งประเภทของการคล้อยตามออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การคล้อยตามเนื่องจากข้อมูลต่างๆ (Information Conformity) หมายถึง การยอมรับหรือการคล้อยตามมาตรฐานต่างๆ หรือความเชื่อต่างๆ ของคนอื่น เมื่อมีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น มาตรฐานหรือความเชื่อต่างๆ ที่ยึดถือไม่จำเป็นจะต้องถูกต้องเสมอไป ขึ้นอยู่กับกลุ่ม การคล้อยตามประเภทนี้เป็นได้ ทั้งการยอมรับโดยุชฉิและการจำ

2. การคล้อยตามปทัสสถาน (Normative Conformity) เป็นการยอมรับหรือการคล้อยตามมาตรฐานความเชื่อต่างๆ ของคนอื่นๆ เพื่อให้เป็นไปตามคนอื่นหรือกลุ่มคิด หรือคาดหวังเป็นการคล้อยตาม เนื่องจากความกดดันทางสังคม (Social pressure) เช่น ขำ หรือข้อความต่างๆ การคล้อยตาม เพื่อให้กลุ่มยอมรับเรา เช่น ในอเมริกาผู้ชายชอบไว้ผมยาว นักศึกษาหญิงไม่ใส่เสื้อชั้นใน ฯลฯ การคล้อยตามประเภทนี้มักเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบ การจำยอม

3. การคล้อยตามด้วยความเชื่อฟัง (Obedience) เป็นการคล้อยตามหรือยอมรับหรือปฏิบัติตามผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชาคล้ายประเภทที่ 2 แต่เป็นอิทธิพลของหัวหน้าต่อเราโดยตรง ดังนั้น การคล้อยตามประเภทนี้จึงเป็นแบบจำยอม เช่น ทหารปฏิบัติตามคำสั่งต่างๆ ที่ตนเองไม่อยากปฏิบัติตาม ฯลฯ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคล้อยตาม

นักจิตวิทยาสังคมได้พยายามศึกษาวิจัยเรื่องการคล้อยตามไว้มาก ซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นการวิจัยเพื่อที่จะหาคำตอบที่ว่า “ปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดการเกิดหรือไม่เกิดการคล้อยตาม” ผลจากการวิจัยปรากฏปัจจัยดังกล่าว (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531 : 186) ดังนี้

1. กลุ่มอ้างอิง (Reference group) คนเราทุกคนมีใ้ว่าจะคล้อยตามคนอื่นไปหมด เช่น ครูที่อยู่ในหมู่บ้านชนบทอ่านหนังสือพิมพ์และดูโทรทัศน์ พบว่า ดาราภาพยนตร์ที่ตนชอบไปออกกำลังกายด้วยการตีกอล์ฟ การปฏิบัติตัวของดาราดาราภาพยนตร์มีได้มีอิทธิพลทำให้ครูคนนี้ต้องคล้อยตาม ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า คนเราจะต้องคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของเราเท่านั้น “กลุ่มอ้างอิง” หมายถึง กลุ่มที่เราคิดว่าเรากับเขา หรือเราอยากเหมือนเขาเหล่านั้น ครูชายที่อยู่ชนบทหลายคนต้องกลายเป็นคนขี้เหล้า เพราะว่ากลุ่มอ้างอิง ซึ่งได้แก่ ครูที่เคยอยู่ในหมู่บ้านนั้นมาก่อน ครูเหล่านั้นตั้งวงเหล้าทุกวัน คนที่ไปอยู่ใหม่ๆ ก็ต้องคล้อยตามในตอนแรก เพราะทนแรงกดดันของครูเก่าเหล่านั้นไม่ได้ ในที่สุดเมื่อถอนตัวไม่ออกก็กลายเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มอ้างอิงของตนไปด้วย

2. ขนาดของกลุ่ม (Group size) เรามักจะคาดการณ์ล่วงหน้าว่า คนเราจะคล้อยตามกลุ่มที่มีขนาดใหญ่มากกว่ากลุ่มที่มีขนาดเล็ก และยิ่งกลุ่มมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ควรจะมียุทธวิธีทำให้คนเราต้องคล้อยตามมากขึ้นเท่านั้น แต่ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาสังคมกลับไม่เป็นดังที่กล่าวมา เพราะการคล้อยตามจะเกิดมากขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนคนที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มก็จริง แต่จะมีจุดหนึ่งซึ่งเป็นจุดที่อึดตัว ภายหลังจุดนี้ไปแล้วการคล้อยตามจะลดน้อยลง ถึงแม้ว่าจะเพิ่มจำนวนคนในกลุ่มเพื่อสร้างแรงกดดันให้มากขึ้นก็ตามและสำหรับการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีขนาด 3 – 5 คนจะเป็นขนาดที่ทำให้กลุ่มเกิดการคล้อยตามสูงที่สุดเกินกว่านี้แล้วการคล้อยตามจะลดลง

3. พันธมิตร ในขณะที่คนเรากำลังตัดสินใจว่าจะคล้อยตามดีหรือไม่ และถ้าเขาได้รู้ว่ามีคนอื่นอีกอย่างน้อยหนึ่งคน ซึ่งคิดเหมือนเขา คือไม่เหมือนกับคนอื่นๆ ในกลุ่ม เหตุการณ์ดังกล่าว จากการทดลองทางจิตวิทยาพบว่า การคล้อยตามลดลง

นั่นคือเมื่อใดก็ตามที่มีคนหนึ่งในกลุ่มที่มีการคล้อยตามอยู่แสดงความคิดหรือพฤติกรรมแตกต่างไปจากกลุ่มบุคคลที่กำลังตัดสินใจว่าจะคล้อยตามดีหรือไม่ส่วนมากจะตัดสินใจเลิกการคล้อยตาม

4. การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) ทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เป็นหลักการที่สำคัญมากในจิตวิทยาสังคม ซึ่งพอสรุปได้ว่า การที่คนเราจะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันนั้นคนเราจะคิดถึงการลงทุนและผลตอบแทนจากปฏิสัมพันธ์นั้นด้วย อาทิ ถ้านายเดชาจะผูกมิตรกับนายเด่น การคบหาสมาคมกันต้องมีทั้งตนเองเป็นฝ่ายให้และต้องได้รับกลับคืนมาด้วย ผลที่ได้รับกลับคืนมาจะเป็นแรงเสริมให้คบกันต่อไปอีก และในสังคมมนุษย์นั้น แรงเสริมที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ก็คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในสังคมหรือในกลุ่มซึ่ง ฮอลแลนด์เดอร์ (Hallander. 1975 : 4 ; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531 : 189) กล่าวว่า “การคล้อยตามเป็นการเปลี่ยนเพื่อที่จะได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากคนอื่น”

ฮอลแลนด์เดอร์ ได้อธิบายว่า การที่บุคคลคล้อยตามหรือปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้อื่น เป็นการให้แรงเสริมแก่ผู้อื่น ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้อื่นให้การยอมรับและสนับสนุนแก่บุคคลผู้นั้นเป็นการตอบแทน กล่าวง่ายๆ ว่า ต้องรู้จักประจบด้วยการแสดงตามคนที่เรานับสนุนเสียก่อน และด้วยหลักแห่งการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลผู้ที่เราต้องการจะขอการสนับสนุนจะสนับสนุนเราในเวลาข้างหน้า

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับอิทธิพลทางสังคม

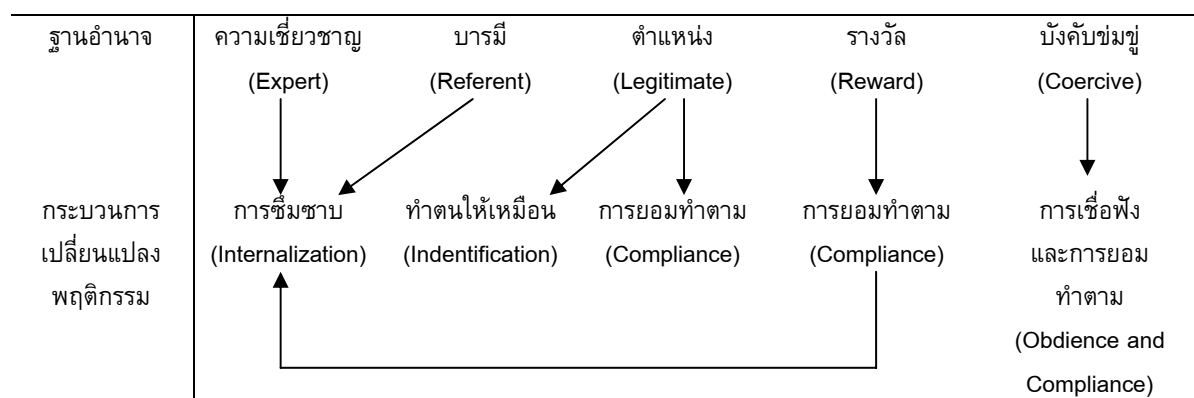
การคล้อยตาม การยอมทำตามและการเชื่อฟังต่างก็เป็นพฤติกรรมที่มีผลมาจากอิทธิพลทางสังคม เนื่องจากอิทธิพลทางสังคมเป็นเรื่องที่กว้างขวางและมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมายและซับซ้อน จึงต้องใช้วิธีศึกษาจากแง่มุมหลายลักษณะหรือการศึกษาในลักษณะของ

พหุพหุ (Multidimensional study) ตัวแปรที่น่าสนใจที่จะต้องศึกษาควบคู่ไปกับอิทธิพลทางสังคมประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

อำนาจและการใช้อำนาจ

เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven. 1959 : 15 ; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรานุสันติ กุล. 2531 : 205) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง คือ

1. **ความเชี่ยวชาญ (Expert power)** และความสามารถในการให้ข้อมูล เช่น นายแพทย์ย่อมมีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการรักษาพยาบาล เป็นต้น
2. **ตำแหน่ง (Legitimate power)** เช่น ตำรวจ ครูใหญ่ นายอำเภอ กำนัน เป็นต้น มาเป็นอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดให้ตำแหน่งเหล่านั้น
3. **บารมี (Referent power)** เช่น เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพนับถือจากคนทั่วไป
4. **การมีรางวัล (Reward power)** ให้แก่ผู้ที่ต้องการและผู้ที่ยินดีกระทำบางอย่างให้เป็นการตอบแทน
5. **การบังคับขู่เข็ญ (Coercive power)** เพื่อให้ผู้อื่นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลสามารถใช้แหล่งอำนาจ สร้างอิทธิพลทางสังคมให้ผู้อื่นเกิดการคล้อยตาม การยอมทำตาม และการเชื่อฟังได้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 แสดงการจำแนกแหล่งที่มาของอำนาจ

การทำตนให้เหมือนกับผู้ที่ตนนับถือ (Identification) เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดและเจตคติภายใน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะแสดงให้อีกคนหนึ่งเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมหรือความคิดตามที่สังคมหรือคนอื่น ๆ คาดหมายเอาไว้ เช่น เด็ก ๆ ลอกแบบแนวความคิดหรือเจตคติของพ่อแม่จากกระบวนการสังคมประกิต การปรับแนวคิดและเจตคติของบุคคลที่เป็นสมาชิกใหม่ของกลุ่มและองค์กรการ เป็นต้น

การซึมซับ (Internalization) คือ การที่บุคคลเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมเพราะว่าความคิดที่เสนอมาใหม่นั้นสอดคล้องกับเจตคติและค่านิยมที่เขาถืออยู่ก่อนแล้ว เช่น ชาวไทย นิยมการบริจาค การทำบุญ และการช่วยเหลือผู้ยากไร้มากกว่าการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ดังนั้น ความร่วมมือในการให้การบริจาคกับมูลนิธิต่างๆ จึงเกิดได้ง่ายกว่าการกำจัดสุนัขจรจัดด้วย วิธีจับฆ่า เป็นต้น การซึมซับอาจจะต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีบาร์มีชกจึงจะมีสัมฤทธิ์ผล

5. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

5.1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่มา เลขที่ 332 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 สังกัด กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนจัดตั้งครั้งแรกเมื่อปี 2470 ที่ตรอกพระยาสุรนาครหาลำโพง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นชื่อโรงเรียนอินทรีศึกษา จนกระทั่ง พ.ศ.2491 จึงย้ายมาที่ตั้งปัจจุบัน ใน พ.ศ. 2518 โอนเข้าสังกัดกรมสามัญศึกษา เปลี่ยนสภาพเป็นโรงเรียนรัฐบาล และเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนสันติราษฎร์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2518 มีจำนวนครู-อาจารย์, นักการ-ภารโรง ของ โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ปีการศึกษา 2541-2545 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนครู-อาจารย์,นักการ-ภารโรง โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยปีการศึกษา 2541-2545

ปีการศึกษา	ครู-อาจารย์	นักการ-ภารโรง	ยาม	คนขับรถ	คนสวน	รวม
2541	168	14	3	2	1	188
2542	163	14	3	2	1	183
2543	160	14	3	2	1	180
2544	145	11	3	2	-	161
2545	130	9	2	2	1	144

ตาราง 2 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยจำแนกหญิง, ชายปีการศึกษา 2541-2545

ปีการศึกษา เพศ	2541	2542	2543	2544	2545
หญิง	1,163	1,129	1,168	1,157	1,296
ชาย	1,383	1,329	1,177	1,244	1,058
รวม	2,546	2,458	2,345	2,413	2,354

หมายเหตุ ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายนของแต่ละปี

นโยบายการบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ดำเนินงานของโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบนโยบายที่กรมสามัญศึกษากำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่สังคมยอมรับ

ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคคลใฝ่รู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรและมีทักษะด้านดนตรี กีฬา ภาษา และเทคโนโลยี

ส่งเสริมปลูกฝังให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามครรลองของศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ไทย

ส่งเสริมครู-อาจารย์ นักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน ให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความประพฤติดี มีปัญญา มีความเป็นไทย และมีความสุขพึ่งตนเองและทำประโยชน์เพื่อสังคมได้ โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จึงกำหนดภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ ดังนี้

ภารกิจ

1. จัดสถานที่และสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้
2. ส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในด้านเทคโนโลยี กีฬา และภาษา
4. ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี กีฬา และภาษา
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมไทย
6. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความประพฤติดี เรียนดี มีวินัย มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
2. ผู้เรียนมีความสุขในบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน
3. ผู้เรียนมีทักษะในด้านกีฬา ภาษา และเทคโนโลยี
4. พัฒนาผู้เรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมภายนอก
5. ผู้เรียนตระหนักและเห็นถึงคุณค่าในการอนุรักษ์ประเพณีและสืบสานวัฒนธรรมไทย

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

เป็นผู้ประพฤติดี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี กีฬา และภาษา ควบคู่การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมไทย และมีสุขภาพพลานามัยดี

แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยได้พัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยทางโรงเรียนได้จัดทำแผนงานโครงการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาครูผู้สอนภายในโรงเรียนมีงานพัฒนาบุคลากร งานวางแผน งานกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานวิจัย เป็นผู้รับผิดชอบ การจัดแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้มีการจัดทำโครงการเช่น โครงการประกันคุณภาพการศึกษา โครงการจัดทำและใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ โครงการครูเครือข่ายครูแกนนำ และโครงการสื่อต้นและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น โดยจุดเน้นในการพัฒนาครูผู้สอนสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการวิชาการ
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา

เพศ

จากงานวิจัยของ กษมา แพร่ภิญโญ (2546 : 90) ในเรื่องการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านวิชาการโดยรวม และรายได้ไม่แตกต่างกัน และจากงานวิจัยของ วาสนา รบกล้า (2541 : 97) ในเรื่อง ความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่าเพศที่ต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะแตกต่างกันจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ถวัลยวิชิต(2540 : 168) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศชายและเจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศหญิงมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยของวันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : 168) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า เพศของนักวิชาการที่ต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงาน และพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยของ สัญญา บุญส่ง(2542 : 119) ในเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพศที่แตกต่างกันจะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า เพศน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : ศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย

อายุ

จากงานวิจัยของ อรทัย แสงธำรง (2540 : 104) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กล่าวคือ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาตนเองจะลดลง และการวิจัยของกอบชัย ตั้งวิสัย (2540 :104) โดยการศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนของสตรีในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรีที่พบว่า กลุ่มสตรีที่มีอายุน้อย (35 ปี และต่ำกว่า) มีความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนมากกว่ากลุ่มสตรีที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อายุที่แตกต่างกัน จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปว่า อายุน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย

ระดับการศึกษา

วีรกุล จินดาโชติ (2535 : 88) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สัญญา บุญส่ง (2542 : 120) ในเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนา

ผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน จากงานวิจัยของประภาศรี อัมวณิช(2539:232)ในเรื่องของการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ วังสิต ยี่ตัน (2546: 228) ในเรื่องของความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาาระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ระดับศึกษาน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนราษฎร์วิทยาลัย

ประสบการณ์การทำงาน

สมจิต คงรักษา (2537: 142) ได้ศึกษาความต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัยผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการสอนที่แตกต่างกันจากงานวิจัยของสุริยา อยู่สุขเจริญ (2537 : 152) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูประจำการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน จากการวิจัยของ พิระนันท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 101) ได้ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานีพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนา โดยความต้องการของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ในการทำงาน และจากการวิจัยของ อัจฉนา สุวรรณรัตน์ (2543 : 52) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะ การวิจัย และเจตคติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการวิจัยแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

สถานภาพสมรส

จากงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ศรีรัตน์ (2540:154) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพสังคมปัจจุบัน ปัจจัยที่เป็นโสดหรือสมรสต่างมีภารกิจที่ต้องกระทำไม่แตกต่างกันจากงานวิจัยของ สุญาณี สุทธิพงศ์ (2540: 96) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูธุรกิจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน คือ ครูธุรกิจที่มีสถานภาพเป็นโสด สมรส และหม้าย มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูธุรกิจที่เป็นโสดมีสภาพความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านเวลา ความคล่องตัวในเรื่องต่างๆ จึงสามารถที่จะพัฒนาสมรรถภาพการสอนของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีส่วนที่ใกล้เคียงกับงานการวิจัยของ สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520 : 78) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง ผลปรากฏว่า ครูโสดและครูที่สมรสแล้ว มีปัญหาส่วนตัวไม่แตกต่างกันนัก แต่มีปัญหาทางด้านสภาพการปฏิบัติแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าจากสภาพโดยทั่วไปนั้น ส่วนใหญ่ครูที่มีสถานภาพเป็นโสดจะมีเวลาทุ่มให้กับการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่มีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ ครูที่เป็นโสดก็สามารถที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยวิธีการต่างๆ ได้มากมายที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดขึ้นมาหรือทางหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพสมรสที่ต่างกัน จะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปว่าสถานภาพสมรส น่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนราษฎร์วิทยาลัย

รายได้ต่อเดือน

สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532 : 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ และรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน จากการวิจัยของ อรุณพร สุกุลสำราญสุข (2535 : 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครูพบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ

ของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ โดยอาจารย์ที่มีรายได้น้อยจะมีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มาก จากการวิจัยของ วรณนพ ทองบรรจบ (2539 : 86) ได้ศึกษาความต้องการการบริการทางการศึกษานอกโรงเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการบริการทางการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีรายได้น้อย มีส่วนสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ซึ่งต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้มาก จากการวิจัยของ ทองสุข ถาวรพงษ์ (2541 : 109) ได้ศึกษาการศึกษาสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญ วิธีการเรียนทางไกลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ต่างกันมีสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญและวิธีการเรียนทางไกลแตกต่างกัน และจากการวิจัยของสุพรรณิกา พึ่งทอง (2541 : 111) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ผลการทดสอบความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พี่เลี้ยงตามคำตอบเท่านั้น มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปว่ารายได้ต่อเดือนน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนราษฎร์วิทยาลัย

นโยบายองค์กร

อาภา อภิชาติไกรสรณ์ (2541 : 72) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ พบว่า นโยบายในระดับตั้งแต่ต้นนโยบายรัฐ ตลอดจนนโยบายในระดับกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ รวมทั้งนโยบายในระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องกันในการพัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ พรทิพย์ ดีสมโซ (2529 : 82) กล่าวว่าประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ของไทย เกิดประสิทธิผลในระยะยาวก็ต่อเมื่อธนาคารพาณิชย์ของไทย ธนาคารแห่งประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนร่วมกันทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดนัย เทียนพุ่ม (2540 : 113) กล่าวว่า นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอยู่ในทิศทางที่ถูกต้องและเกิดแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง สมคิด บางโม (2539 : 24) กล่าวว่า เมื่อองค์กรหรือผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือมีนโยบายใหม่จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อรับรู้ และทำความเข้าใจนโยบายใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมขึ้นด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นโยบายของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย น่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ระดับตำแหน่งทางวิชาการ

จากงานวิจัยของชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2539:87) ในเรื่องของความต้องการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือพบว่ามีนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่.05 เนื่องมาจากตำแหน่งของนักวิชาการการศึกษา มีลักษณะงานที่ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก จากงานวิจัยของ วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 : 250) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือพบว่ามีนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความ ต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 : 91) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน โรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ.05 จากงานวิจัยของ จุฑา นราคร (2538 : 125) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือ พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอนิคมพัฒนาเมืองเหนือในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งราชการที่มีตำแหน่ง ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านมีความต่างกัน

ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ

จากงานวิจัยของสัญญา บุญส่ง (2542 : 119) ในเรื่องของความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการ ครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน คือด้านขอบข่ายเนื้อหา,ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการและด้านการข้อกำหนด ตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า

ข้าราชการครูเป็นข้าราชการระดับ 7 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการและมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนจำนวนมากในแต่ละห้อง จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพราชการ จากงานวิจัยของ วาสนา รบกล้า (2541 : 96) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปและบุคลากรทางการศึกษาด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูสามารถเล็งเห็นคุณค่าความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ ทักษะต่างๆ ที่จะนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากงานวิจัยของ นิสสาร พิมพทอง (2545 : 70) ในเรื่องของการต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรีนั้นมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้เด็กอนุบาลได้พัฒนาและเกิดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 229) ในเรื่องของการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความรู้ทั่วไปและด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางที่มีอยู่ในระดับมากน่าจะเป็นเพราะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของโลกปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ.ศ.2536 – 2538) และแผนอัตรากำลังระยะที่ 4 (พ.ศ.2539 – 2541) มีการโยกย้ายตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติคืบมา และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความคาดหวังในการทำผลงานทางวิชาการ น่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

การศึกษาลักษณะครูดีในประเทศไทย

ด้านคุณลักษณะ

1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย
3. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. มีความเมตตาแก่ศิษย์และเห็นคุณค่าของศิษย์
5. มีสุขภาพสมบูรณ์
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการและสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อ
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
7. มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
8. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย, ภาษาและการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
9. สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ คือ
 - 1.1 เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก แนะนำให้ผู้เรียน
สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับผู้เรียนได้อย่าง
ต่อเนื่อง
 - 1.2 วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะ
การศึกษายุคใหม่เป็นการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
 - 1.3 เป็นครูที่ต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนได้มากขึ้น

ด้านความรู้ของครู

1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้สู่การ
ปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น
2. มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการ
แสวงหาความรู้
3. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถ
ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกให้
ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

ด้านการถ่ายทอดความรู้

1. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
และผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การนำไป
ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป
2. สามารถอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย
รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่าง
ปกติสุข
3. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษา
สื่อสารกันได้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการ
แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้างคิดไกลและมีวิจารณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้

5. พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 :กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติราชการ ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยศึกษากับจำนวนประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการ ทั้งหมด 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 :กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามที่มีให้เลือก 2 คำตอบ (simple-dichotomy question) แบบคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices question) และคำถามปลายเปิด (open ended question)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสถานภาพแวดล้อมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 114-116) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

หน้าหลัก 1 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยน้อยที่สุด
หน้าหลัก 2 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยน้อย
หน้าหลัก 3 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยปานกลาง
หน้าหลัก 4 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมาก
หน้าหลัก 5 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 114-116) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัย กำหนดค่าคะแนนของช่วงหน้าหลัก 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

หน้าหลัก 1 หมายถึง	ไม่มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย
หน้าหลัก 2 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยในระดับน้อย
หน้าหลัก 3 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยระดับค่อนข้างน้อย
หน้าหลัก 4 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยในระดับค่อนข้างมาก
หน้าหลัก 5 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งหลังจากที่สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้แล้ว ก็จะมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดรูปแบบของคำถาม
3. สร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (หงษ์ ภัทรธร. 2538 : 342) ของแบบสอบถาม ตลอดจนส่วนที่ใช้ในแบบสอบถาม
4. ปรับปรุงแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขด้านเนื้อหาและส่วนภาษาไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อนำผลที่ได้มาตรวจสอบความเข้าใจการตอบแบบสอบถามกับครูผู้สอน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการของครอนบัทซ์ (Cronbach) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2539 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.97
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา ส่วนภาษา และการใช้คำถามต่างๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสมเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้งแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม แก่ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้วยตนเอง
3. ติดตามเก็บแบบสอบถามคืน จากครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ซึ่งจะมีการตรวจสอบแบบสอบถาม ติดตามข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 130 ฉบับ
5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือกที่กำหนดไว้ และนำมาจำแนกตามตัวแปร
6. นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่นๆ ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยการนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาแปลความหมายตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยค่อนข้างมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมาก

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบของตัวแปรต่างๆ โดยภาพรวมจะใช้ F-test แบบ one way –ANOVA

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยการนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาแปลความหมายตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ไม่มีความต้องการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
-------------------------------	---

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัยในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัยในระดับค่อนข้างมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มีความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัยในระดับมาก

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (อภิรักษ์ จันทะนี. 2538 : 182)

$$\text{โดยใช้สูตร } P = (f/n)100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนน (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. 2538 : 173)

$$\text{โดยใช้สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ค่าผลรวมของคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. 2538 :

185)

$$\text{โดยใช้สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum fx$	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนดิบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2. สถิติที่ใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการของครอนบาช (Cronbach) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2539 : 126)

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อในแบบสอบถาม
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้ง

3. สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2539 : 162)

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มใช้ F-test (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 393 ; อ้างอิงจาก เขมะศิริ นิชชากร 2546 :43)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k-1	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k-1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	n-k	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n x_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	X_{ij}	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	SS(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	k-1	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
	SS(W)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	n-k	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระภายในประชากร (Within Degree of Freedom)
	MS(B)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MS(W) แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

ในการนี้วิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 227)

$$LSD = t_{\alpha/2} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]} \quad (\text{เมื่อ } df = N - K)$$

ทั้งนี้ MSE แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_1 แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ 2

df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

$t_{\alpha/2}$ แทน การทดสอบค่า t โดยกำหนดเขตปฏิเสธสมมติฐานที่ปลายโค้งทั้ง 2 ข้าง

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 13 ; อ้างอิงจาก เขมะศิริ นิชชากร 2546 :45)

$$\text{โดยใช้สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนตัวแปร Y เป็นคู่ๆ ในรูปคะแนนดิบ

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังของคะแนนดิบตัวแปร X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังของคะแนนดิบตัวแปร Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544 : 31 ; อ้างอิงจาก เขมะศิริ นิชชากร 2546 :43)

ค่า r อยู่ระหว่าง -1 ถึง 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Correlation Coefficient
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F- Prob, Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows V.11 ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 130 คนมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน จะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งทางวิชาการ

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	30
หญิง	91	70
2. อายุ		
20-29 ปี	5	3.8
30-39 ปี	4	3.1
40-49 ปี	38	29.2
50-60 ปี	83	63.8
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	7	5.4
10-19 ปี	19	14.6
20-29 ปี	75	57.7
30-39 ปี	25	19.2
40 ปีขึ้นไป	4	3.1
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	4.6
10,001-15,000 บาท	6	4.6
15,001-20,000 บาท	25	19.2
20,000 บาทขึ้นไป	93	71.6
5. สถานภาพสมรส		
โสด	54	41.5
สมรส	66	50.8
หม้าย/หย่าร้าง	10	7.7

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	12	9.2
ระดับปริญญาตรี	99	76.2
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	19	14.6
7. ระดับตำแหน่งทางวิชาการ		
ระดับ 6	15	11.5
ระดับ 7	109	83.9
ระดับ 8	6	4.6

จากตาราง 3 แสดงว่าครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 130 คน เป็นเพศชาย 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 40-49 ปีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ช่วงอายุ 20-29 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และช่วงอายุ 30-39 ปีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 3.1 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาได้แก่ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-19 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ที่ต่ำที่สุดคือประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและ 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ จำนวน 7 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ 3.1 ตามลำดับ ตามลำดับ สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมารายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 19.2 รายได้ 10,001-15,000 บาทจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.6 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมามีสถานภาพโสดจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 41.5 และมีสถานภาพเป็นหม้าย/หย่าร้างจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 7.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 14.6 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 9.2 ส่วนระดับตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนพบว่า มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 7 มากที่สุดจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 83.9 รองลงมาคือระดับ 6 และ 8 จำนวน 15 คนและ 6 คนตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 11.5 และ 4.6

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวังในผลงาน ทางด้านวิชาการที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา ครูผู้สอน	—		
	X	S.D.	แปลผล
1.การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในการ เรียนการสอน	4.16	0.979	ค่อนข้างมาก
2.ความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อความก้าวหน้า ทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ	3.92	1.027	ค่อนข้างมาก
3.ความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อช่วยพัฒนาเครือข่าย ความรู้ระหว่างครูผู้สอน	3.85	0.973	ค่อนข้างมาก
รวม	3.97	0.993	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยพบว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องของความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และรองลงมาคือ ความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสุดท้ายคือความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อช่วยพัฒนาเครือข่ายความรู้ระหว่างครูผู้สอนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านนโยบายโรงเรียนที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการใน การพัฒนาครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.โรงเรียนของท่านให้ความสนับสนุนด้านการพัฒนา ครูผู้สอน	3.53	1.013	ค่อนข้างมาก
2.โรงเรียนของท่านวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542	3.62	1.030	ค่อนข้างมาก
3.โรงเรียนของท่านกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาครูผู้สอนอย่างชัดเจน	3.53	0.982	ค่อนข้างมาก

รวม	3.56	1.00	ค่อนข้างมาก
-----	------	------	-------------

จากตาราง 5 แสดงว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านนโยบายโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพบว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านนโยบายโรงเรียนที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน สูงสุดคือความคิดเห็นว่าโรงเรียนของท่านวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ความคิดเห็นว่าโรงเรียนของท่านให้ความสำคัญสนับสนุนด้านการพัฒนาครูผู้สอนและโรงเรียนของท่านกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูผู้สอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการคล้อยตาม ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านคิดว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.68	0.973	ค่อนข้างมาก
2.ท่านคิดว่าเพื่อนครูเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.64	1.034	ค่อนข้างมาก
3.ท่านคิดว่าบุคคลในครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.62	1.073	ค่อนข้างมาก
4.ท่านคิดว่านโยบายการพัฒนาครูผู้สอนภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.83	1.035	ค่อนข้างมาก
รวม	3.69	1.02	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 6 แสดงว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการคล้อยตาม ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยพบว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการคล้อยตาม ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน สูงสุดคือความคิดเห็นว่านโยบายการพัฒนาครูผู้สอนภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ท่านพัฒนาตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ความคิดเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนรองลงมาความคิดเห็นว่าเพื่อนครูเป็นส่วนหนึ่งที่

ช่วยให้ท่านพัฒนาตนเองซึ่งมีระดับค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และสุดท้ายคือความคิดเห็นว่าบุคคลในครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ท่านพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ

ความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.05	1.006	ค่อนข้างมาก
2.การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนกับเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กัน	4.01	0.968	ค่อนข้างมาก
3.การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนกับเนื้อหาวิชาอื่นๆที่แตกต่างไป	3.74	0.969	ค่อนข้างมาก
4.การพัฒนาเนื้อหาวิชาที่สอนโดยบูรณาการสิ่งแวดลอมที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้	3.88	0.948	ค่อนข้างมาก
5.การวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน	3.97	1.003	ค่อนข้างมาก
6.การเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	3.94	0.963	ค่อนข้างมาก
7.การได้รับความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน	3.88	0.881	ค่อนข้างมาก
8.การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน	3.85	0.997	ค่อนข้างมาก
9.การรับทราบข้อมูลสารสนเทศแสดงความก้าวหน้าทางวิชาการที่สอน	3.72	0.950	ค่อนข้างมาก
10.การเรียนรู้วิธีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	3.72	1.064	ค่อนข้างมาก
11.การแลกเปลี่ยนความรู้และประสานความร่วมมือกับบุคคลภายในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.66	1.089	ค่อนข้างมาก
12.การศึกษาวิธีการวิเคราะห์ของเนื้อหาวิชาที่สอน	3.75	0.949	ค่อนข้างมาก
13.การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	3.85	1.020	ค่อนข้างมาก

รวม	3.84	0.985	ค่อนข้างมาก
-----	------	-------	-------------

จากตาราง 7 แสดงผลความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาในด้านการวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งความต้องการที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนกับเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การพัฒนาเนื้อหาวิชาที่สอนโดยบูรณาการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การได้รับความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การศึกษาวิธีการวิเคราะห์ของเนื้อหาวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนกับเนื้อหาวิชาอื่นๆที่แตกต่างไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การรับทราบข้อมูลสารสนเทศ แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การเรียนรู้วิธีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงานเกี่ยวกับวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสานความร่วมมือกับบุคคลภายในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา
ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน

ความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิทยาการการสอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นพัฒนาการของผู้เรียน	4.02	1.049	ค่อนข้างมาก
2.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.76	0.995	ค่อนข้างมาก
3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	3.70	1.090	ค่อนข้างมาก
4.การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	3.72	1.013	ค่อนข้างมาก
5.การสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้	3.69	1.041	ค่อนข้างมาก
6.การจัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน	3.72	0.973	ค่อนข้างมาก
7.การสอนเกี่ยวกับการทำโครงการสอนและแผนการสอน	3.85	1.005	ค่อนข้างมาก
8.การศึกษาวิธีวัดประเมินผลตามสภาพจริง	3.80	1.007	ค่อนข้างมาก
9.การศึกษาวิธีการวิเคราะห์และพัฒนาข้อสอบให้ได้มาตรฐาน	3.82	0.952	ค่อนข้างมาก
10.การศึกษาวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับคะแนน(ให้เกรด)นักเรียน	3.75	0.965	ค่อนข้างมาก
11.การศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสอน	3.69	1.026	ค่อนข้างมาก
12.การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เพื่อใช้ประกอบการสอนให้มีคุณภาพ	3.76	1.091	ค่อนข้างมาก
13.วิธีการเตรียมผู้สอนในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน	3.70	1.083	ค่อนข้างมาก
14.เทคนิคการเลือกใช้สื่อประกอบการสอน	3.75	0.981	ค่อนข้างมาก
15.เทคนิคการเลือกสื่อการสอนที่หาง่ายในท้องถิ่น	3.67	0.983	ค่อนข้างมาก
16.การใช้สื่อการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น	3.75	1.042	ค่อนข้างมาก
17.การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัย	3.77	1.008	ค่อนข้างมาก
18.การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาการ	3.78	0.998	ค่อนข้างมาก
19.วิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนและก่อให้เกิดการเรียนรู้	3.87	1.045	ค่อนข้างมาก
20.การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสม	3.86	1.010	ค่อนข้างมาก
21.เทคนิคการจัดเก็บ และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	3.76	1.062	ค่อนข้างมาก
รวม	3.77	1.019	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 8 แสดงผลความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาในด้านวิทยาการการสอนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งความต้องการที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นพัฒนาการของผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ วิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอน ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนและก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การสอนเกี่ยวกับการทำโครงการสอนและแผนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การศึกษาวิธีการวิเคราะห์และพัฒนาข้อสอบให้ได้มาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การศึกษาวิธีวัดประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยการพัฒนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เพื่อใช้ประกอบการสอนให้มีคุณภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เทคนิคการจัดเก็บ และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การศึกษาวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับคะแนน(ให้เกรด)นักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เทคนิคการเลือกใช้สื่อประกอบการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การใช้สื่อการสอนโดยใช้วัสดุในห้องเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การจัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 วิธีการเตรียมผู้สอนในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 การสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเทคนิคการเลือกสื่อการสอนที่หาง่ายในห้องเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	ชาย (N=39)		หญิง(N=91)		t	Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวิชาการ	4.009	0.696	3.778	0.743	1.656	0.258

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยพบว่า probability (Prob) เท่ากับ 0.258 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	ชาย (N=39)		หญิง(N=91)		t	Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวิทยาการการสอน	3.985	0.724	3.680	0.764	2.117	0.242

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน โดยพบว่า probability (Prob) เท่ากับ 0.242 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน

สอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.633	0.221	0.3.85	0.764
	ภายในกลุ่ม	126	69.017	0.548		
	รวม	129	69.65			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.764 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.656	0.552	0.947	0.420
	ภายในกลุ่ม	126	73.427	0.583		
	รวม	129	75.083			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.420 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.141	0.380	0.699	0.554
	ภายในกลุ่ม	126	68.510	0.544		
	รวม	129	69.650			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : F-test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.554 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	FProb
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.083	0.694	1.198	0.313
	ภายในกลุ่ม	126	73.000	0.579		
	รวม	129	75.083			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิทยาการการสอนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.313 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	FProb
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.264	0.132	0.242	0.785
	ภายในกลุ่ม	127	69.386	0.546		

รวม	129	69.650
-----	-----	--------

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.785 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรรถที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามสถานภาพสมรรถ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	FProb
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.055	0.527	0.905	0.407
	ภายในกลุ่ม	127	74.028	0.583		
รวม		129	75.083			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.407 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพสมรรถที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.021	0.511	0.945	0.391
	ภายในกลุ่ม	127	68.629	0.540		
	รวม	129	69.650			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.391 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 10 ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.889	0.445	0.761	0.469

ภายในกลุ่ม	127	74.193	0.584
รวม	129	75.083	

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้าน วิทยาการการสอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.469 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 11 ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผล ต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใน การพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	FProb
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.894	0.723	1.355	0.254
	ภายในกลุ่ม	125	66.757	0.534		
	รวม	129	69.650			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติ ราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.254 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนา ของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 12 ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.502	1.126	1.994	0.100
	ภายในกลุ่ม	125	70.580	0.565		
	รวม	129	75.083			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.100 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 13 ปัจจัยทางด้านระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ จำแนกตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.040	1.020	1.916	0.151

ภายในกลุ่ม	127	67.611	0.532
รวม	129	69.650	

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.151 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 14 ปัจจัยทางด้านระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	FProb
ด้านวิทยาการการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.383	3.691	6.925	0.001*
	ภายในกลุ่ม	127	67.700	0.533		
	รวม	129	75.083			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way Analysis of Variance : F - test) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบวาระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกันรายคู่ใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามระดับตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{X}$	ระดับ 6	ระดับ 8	ระดับ 7
		3.158	3.452	3.873
ระดับ 6	3.158	-	0.293	0.715*
ระดับ 8	3.452		-	0.421
ระดับ 7	3.878			-

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับ 7 ($\bar{X} = 3.878$) มีระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ในด้านวิทยาการการสอนมากกว่าครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับ 6 ($\bar{X} = 3.158$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.715 ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 15 ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	
	ด้านวิชาการ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
นโยบายโรงเรียน	0.483*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ นโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.483 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าโรงเรียนมีนโยบายที่มุ่งจะพัฒนาครูผู้สอนในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 16 ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอนโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
นโยบายโรงเรียน	0.484*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายโรงเรียนกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ นโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.484 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าโรงเรียนมีนโยบายที่มุ่งจะพัฒนาครูผู้สอนในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 17 ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ	0.543*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.543 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนมีความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 18 ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ	0.582*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้าน

วิทยาการการสอน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.582 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนมีความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 19 ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
การคล้อยตาม	0.519*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการพบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ การคล้อยตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.519 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยทางด้านการคล้อยตามของครูผู้สอนในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 19 ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ตาราง 29 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอนโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
การคล้อยตาม	0.448*	.000

N=130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยาการการสอนพบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ การคล้อยตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.448 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยทางด้านการคล้อยตามของครูผู้ในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางด้านวิชาการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอน ทำให้สามารถปฏิบัติการสอนได้ตามที่แนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ทำให้ทราบความต้องการการพัฒนาของครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย รวมทั้งข้อมูลเสนอเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาครูสอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยและสามารถเป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาครูผู้สอน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน

19. ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

20. ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยทั้งหมด 130 คนได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวม 130 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่มีให้เลือก 2 คำตอบ (simple-dichotomy question) แบบคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices question) และคำถามปลายเปิด (open ended question)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสถานภาพแวดล้อมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 70 และเพศชาย ร้อยละ 30 โดยมีอายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.8 ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 71.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.8 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.2 และส่วนใหญ่อันดับตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 83.9

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านความคาดหวัง ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และรองลงมาก็คือ ความต้องการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งทางด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านนโยบายโรงเรียนที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือความคิดเห็นว่าโรงเรียนของท่านวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาก็คือ ความคิดเห็นว่าโรงเรียนของท่านให้ความสำคัญสนับสนุนด้านการพัฒนาครูผู้สอน และโรงเรียนของท่านกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูผู้สอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านการคล้อยตาม ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความคิดเห็นว่านโยบายการพัฒนาครูผู้สอนภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ท่านพัฒนาตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาก็คือ ความคิดเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิชาการ และด้านวิทยากรการสอน

ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาในด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งความต้องการที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาก็คือ การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนกับเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ด้านวิทยากรการสอน พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาในด้านวิทยากรการสอนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งความต้องการที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นพัฒนาการของผู้เรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาก็คือ วิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอน ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนและก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากสมมติฐานว่า ปัจจัยทุกปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับตำแหน่งทางวิชาการทางด้านวิชาการที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ส่วนของระดับตำแหน่งทางวิชาการที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านวิทยาการการสอนมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาที่หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียน ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการและปัจจัยทางการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีประเด็นสำคัญที่จะสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศ

พบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ว่า ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ต่างกัน เพราะครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ทั้งนี้โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยยังเป็นโรงเรียนนาร่องในการพัฒนาหลักสูตร จึงทำให้ครูไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งหมด

เช่นเดียวกันได้สอดคล้องกับงานวิจัยขมา แพร่ภิญโญ (2546 : 90) ในเรื่องของการต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า

ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านวิชาการโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ถวัลยวิษิต (2540 : 168) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร ของ ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศชาย และเจ้าหน้าที่สินเชื่อเพศหญิงมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ

พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันทั้งนี้ เป็นเพราะว่าครูภายในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีกลุ่มอายุระหว่าง 40-60 ปีเป็นส่วนใหญ่ซึ่งความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ นั้นมีการพัฒนา ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นจึงทำให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบชัย ตั้งวิสัย (2540 :104) โดยการศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนของสตรีในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรีที่พบว่า กลุ่มสตรีที่มีอายุน้อย (35 ปี และต่ำกว่า) มีความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนมากกว่า กลุ่มสตรีที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน เพราะว่ารายได้ต่อเดือนไม่ได้เป็นตัวการกำหนดแต่รายได้ต่อเดือนนั้นขึ้นกับประสบการณ์ในการทำงานดังนั้นการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นเพราะหน้าที่ที่ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว

ซึ่งพบว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา เกตุวงศ์ (2532 : 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาอาจารย์ และรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิกา พึ่งทอง (2541 : 111) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อน

เกณฑ์ในวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผลการทดสอบความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครู รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความต้องการความรู้แตกต่างกัน

4.สถานภาพสมรส

พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อาจเป็นเหตุผลที่ว่าสภาพสังคมในปัจจุบัน ปัจจัยที่เป็นโสด หรือสมรสต้องมีการทำภาระกิจที่ต้องกระทำไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้ครูผู้สอนที่เป็นโสด สมรสหรือหม้ายย่ำร่ำนั้นต้องการพัฒนาความรู้ให้ตนเองสูงขึ้น

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2540:154) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพสังคมในปัจจุบัน ปัจจัยที่เป็นโสด หรือสมรสต้องมีการกระทำที่ต้องกระทำไม่แตกต่างกัน

5.ระดับการศึกษา

พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการที่การพัฒนาความรู้ความสามารถนั้นไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนที่มีการศึกษาในระดับไหนๆก็สามารถมีความต้องการการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนได้ ซึ่งครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความมุ่งหมายที่ต้องการนำความรู้ไปใช้เหมือนกัน

โดยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรกุล จินดาโชด (2535: 88) ได้วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าการ

ประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ประสพการณ์ในการทำงาน

พบว่าประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยทางด้านประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน เพราะครูผู้สอนทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันครูผู้สอนที่มีประสพการณ์น้อยก็ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากก็อาจต้องการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆตามพระราชบัญญัติการศึกษาที่กำหนดขึ้น

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต คงรักษา (2537: 142) ที่ได้ศึกษาความต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัยผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสพการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมีความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการสอนที่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา อยู่สุขเจริญ (2537: 152) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูประจำการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวิจัยของ อัจฉนา สุวรรณรัตน์ (2543 : 52) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ทักษะการวิจัยและเจตคติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาการวิจัยแตกต่างกัน

7. ระดับตำแหน่งทางวิชาการ

ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางด้านวิชาการไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกัน แต่ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการใน

การพัฒนาครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อการจัดเตรียมการสอนทางด้านวิทยาการการสอนเพราะครูที่มีระดับตำแหน่งทางวิชาการระดับ 7 มีความต้องการการพัฒนาทางด้านวิทยาการการสอนมากกว่าครูที่มีตำแหน่งทางด้านวิชาการระดับ 6 ทั้งนี้เนื่องจากระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นส่งผลให้ครูต้องมีความสามารถทางวิทยาการการสอนที่เพิ่มขึ้น โดยที่ครูระดับ 6 อาจจะต้องการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้เป็นหลักก่อนส่วนทางด้านวิชาการไม่มีความแตกต่างกัน ครูทุกระดับตำแหน่งต้องการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2540:87) ในเรื่องของความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากตำแหน่งของนักวิชาการศึกษา มีลักษณะงานที่ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก แต่ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางด้านวิทยาการการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นราคร (2538 : 125) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านมีความต่างกัน

8.นโยบายโรงเรียน

นโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05กล่าวได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย และ ปัจจัยทางด้านนโยบายโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กล่าวคือ ถ้าโรงเรียนมีนโยบายที่มุ่งจะพัฒนาครูผู้สอนในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการและวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยนั้นเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ในสองส่วนดังนี้ ประการแรกคือการพัฒนาตามแนวนโยบายที่เป็นโรงเรียนที่สังกัดอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ต้องการให้มีการพัฒนาครูผู้สอนด้วยหลักสูตร

ใหม่ให้โรงเรียนเป็นที่นำร่องทางด้านการจัดหลักสูตรของประเทศ ส่วนประการที่สอง ผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยเองได้เล็งเห็นความสำคัญว่าปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนส่วนหนึ่งคือครูผู้สอนจึงต้องการให้ครูผู้สอนมีการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มพูนทักษะความรู้อยู่เสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภา อภิชาติไกรสรณ์ (2541: 72) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจพบว่า นโยบายในทุกระดับตั้งแต่ต้นนโยบายรัฐ ตลอดจนนโยบายในระดับกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ รวมทั้งนโยบายในระดับปฏิบัติมีความสอดคล้องกันในการพัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ และก็ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของดนัย เทียนพุฒ(2540:113) กล่าวว่า นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอยู่ในทิศทางที่ถูกต้องและเกิดแรงจูงใจให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง

9.การคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการ

ความคาดหวังในผลงานด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย และ ปัจจัยทางด้านความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยกล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนมีความคาดหวังในผลงานทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นการที่ครูผู้สอนเห็นว่าความคาดหวังนั้นส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองนั้นก็เพราะครูผู้สอนเห็นว่าการพัฒนาตนเองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 จะสามารถทำให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ได้รับการยอมรับของเพื่อนครูและยังคิดว่าจะสามารถช่วยให้ทำผลงานทางด้านวิชาการเพื่อปรับระดับตำแหน่งทางวิชาการได้อีกด้วย

ซึ่งได้ไปสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ที่ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1982 : 143-148) ได้กล่าวถึงว่าคนทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) รวมทั้งความได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต และยังได้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ว่า ความต้องการของคนมีอยู่ทั้งหมด 20 ประการ แต่ในที่นี้สอดคล้องกับความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและยังสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom 1964 : 138-140) ว่าคนเราจะต้องได้สิ่งตอบแทนจากที่เรากระทำและคุ้มค่าหรือไม่

10.การคล้อยตาม

การคล้อยตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิชาการ ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย และ ปัจจัยทางด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนด้านวิทยาการการสอน ในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กล่าวคือ ถ้าปัจจัยทางด้านการคล้อยตามของครูผู้สอนในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นการคล้อยตามที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์โดยครูผู้สอนจะมีการคล้อยตามในกลุ่มเพื่อนครูอาจจะเนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียนที่มีการแบ่งเป็นกลุ่มสาระต่างๆ ครูผู้สอนได้มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ตามผู้นำโรงเรียนและครอบครัวเป็นหลัก

ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่าด้วยการคล้อยตามของครอสบี(Crosbie 1975 : 131-135 ; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรานุสันติกุล)ว่าคนเราจะคล้อยตามและเลียนแบบพฤติกรรมเนื่องมาจาก 3 ส่วน คือ 1. การคล้อยตามเนื่องจากข้อมูลต่างๆ 2. การคล้อยตามตามปทัสถาน 3. การคล้อยตามด้วยความเชื่อฟัง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้สอนสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาครูผู้สอนซึ่งจะสามารถก่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนแก่ครูผู้สอนดังนี้

1.1 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ชัดเจนภายในโรงเรียนด้านการส่งเสริมครูผู้สอนในด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนที่ชัดเจนภายในโรงเรียนเช่น การจัดอบรมและสัมมนาด้านวิชาการที่เน้นการสอนโดยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ การจัดทำหลักสูตรที่สามารถประเมินผลตามสภาพจริง การจัดการเรียนการสอนที่สามารถดึงความสามารถของนักเรียน เป็นต้นเพราะเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนภายในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยต้องการ มิใช่ให้ครูผู้สอนต้องไปฝึกอบรมภายนอกซึ่งไม่สามารถกำหนดได้ตามความต้องการที่แท้จริงของครูผู้สอน อีกทั้งยังเสียเวลาและค่าใช้จ่ายที่ไม่มีประสิทธิภาพทั้งที่ครูภายในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีความต้องการอย่างมากในการพัฒนาความรู้

1.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะมีการเล็งเห็นความสำคัญของฝ่ายพัฒนาบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดระบบงานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มิใช่เป็นเพียงแค่นโยบายเล็กๆหรือโครงการย่อยภายในโรงเรียน ยกตัวอย่างเช่นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่มีฝ่ายพัฒนาบุคลากร

และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอน เพราะประโยชน์จากการที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนจะทำให้เด็กนักเรียนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยได้รับประโยชน์และครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในด้านการสอนมากขึ้นเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถปฏิบัติงานสนองนโยบายการสอนของรัฐบาลได้

1.3 หัวหน้างานด้านการพัฒนาบุคลากรควรจะมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงนโยบายโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งนี้อาจจะมีการจัดประชาสัมพันธ์ เช่น การจัดทำเอกสารตารางโครงการที่เกี่ยวกับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในเผยแพร่ การจัดทำบอร์ดการพัฒนาครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมภายในและภายนอกเพื่อให้ครูผู้สอนได้เห็นและยังเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองอีกทางด้วย

1.4 โรงเรียนสันติราษฎร์ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูผู้สอนให้เพียงพอในการจัดการพัฒนาครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและสามารถเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมกัน

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยและผู้บริหารระดับสูงจากทางราชการและทางรัฐบาลในส่วนที่เป็นหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของครูผู้สอนในโรงเรียนควรจะมีการจัดทำแผน,โครงการหรือนโยบายอย่างเร่งด่วนเนื่องจากงานวิจัยพบว่าครูผู้สอนภายในโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับนโยบายการพัฒนาภายในโรงเรียนเป็นหลักแต่ทางโรงเรียนกับมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผู้สอนไม่มากทั้งที่นโยบายโรงเรียนเป็นตัวสำคัญที่กำหนดให้ครูต้องพัฒนาตนเอง

1.6 รัฐบาลควรจัดทำ Web site ที่แสดงถึงสถานที่ ,วันเวลา หรือโครงการต่างๆที่มีจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้ได้พัฒนาความสามารถตามที่ตนเองต้องการเพื่อคุณภาพของการสอนที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรให้มีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การพัฒนาครูผู้สอนภายในยังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ควรมีการศึกษาถึงวิธีการที่จะส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งเปรียบเทียบเพื่อช่วยให้การพัฒนาครูผู้สอนก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.ควรให้มีการวิจัยที่เป็นเชิงคุณภาพที่เป็นแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวัง ปัจจัยด้านการคล้อยตาม ปัจจัยด้านนโยบายโรงเรียนที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยด้านวิชาการและด้านวิทยาการการสอนภายในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- เกษมา แพร่ภิญโญ. (2546). การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการ
ครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษร
การพิมพ์.
- กิติมา ศรีนันทลักษณ์. (2536). ประสิทธิผลโครงการพัฒนาจริยธรรมกำลังพลของกองทัพ
บก ศึกษาเฉพาะกรณีกรมยุทธศึกษาทหารบก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กอบชัย ตั้งวิสัย. (2540). การศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนของสตรีในเขต
อำเภอพนมทวน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). จังหวัดกาญจนบุรี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เขมะศิริ นิซชากร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการแยกขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2527). การศึกษาขั้นประถม .กรุงเทพฯ :สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ.2540 –2544). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- จรรยา นราคร. (2538). การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร
- จิรชน ตั้งเจริญสุทธร. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ
พนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์
การศึกษา) : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชัยวัฒน์ ยืนยาว. (2539). แรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษานอก
โรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา วิธีเรียนทางไกล จังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ. (2540). ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญรัตน์ สวัสดิ์สง่า และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. (2520). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชัย สมิตีไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระ ประมวลพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศ. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงก์.
- ทองสุข ถาวรพงษ์. (2541). การศึกษาสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- นิสสาร พิมพ์ทอง. (2545). ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เอกธุรกิจการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- น้อย ศิริโชติ. (2524). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2538). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงนุช ภัทราร. (2538). สถิติการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2529). การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน ในวารสารอาชีวศึกษา. 3 : 27 ; พฤศจิกายน.
- บุณทัน ดอกไธสงและเอ็ดสาระภูมิ (2529) ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- บุญม้น ธนาสุวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บรรจง ชูสกุลชาติ (2533) . บทความทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) . การบริหารงานวิชาการ. พระนคร : สหมิตรออฟเซต

- ประภาศรี อิมวณิช. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกการศึกษานักเรียน). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงษ์สารศรี. (2530). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินท์ (2530) . การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิมพ์การพิมพ์
- พีระนันท์ คำบวนพิทักษ์. (2542). ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาบุคลากรประจำการ (กศ.บป.). คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ ดีสมโชค. (2529). ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ ที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ของไทย. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (อัดสำเนา).
- พรทิพย์ ถวัลย์วิชชจิต. (2540). ความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนครจำกั (มหาชน). ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- พีระนันท์ คำบวนพิทักษ์. (2542). ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลประจำการ (กศ.บป.). คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- ไพจิตร กลิ่นเกสร. (2532). การนำเสนอแผนงานพัฒนาคนาจารย์ในสถาบันพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตร์). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2520). ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคนาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา. ข่าวสารหน่วยพัฒนาคนาจารย์ด้านการเรียนการสอน. หน่วยพัฒนาคนาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13 – 14 : มีนาคม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญญา สาร. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- เมธี ปลัณณานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เยาวภา พุกกะคุปต์. (2534). การพัฒนาคุณภาพ-ภารกิจที่ต้องทำ. สารพัฒนาคุณภาพ.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2531). หลักการทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทศิริพร จำกัด.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- วันสาด ศรีสุวรรณ. (2540). ความต้องการการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- วังสิต ยี่ตัน. (2546). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เอกธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- วรรณนพ ทวงบรรจบ. (2539). ความต้องการรับบริการทางการศึกษานอกโรงเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา รบกล้า. (2541). ความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกการศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรกุล จินดาโชติ. (2535). ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) องค์การและการจัดการ : ปรัชญธรรมสาร จำกัด กรุงเทพฯ
- ศิริศักดิ์ สุขชื่น. (2540). การนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สัญญา บุญส่ง. (2542). ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกการศึกษาผู้ใหญ่).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อรรถาธิบาย).

สุพัตรา เกตุวงษ์. (2532). การพัฒนาคุณนิจาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.

ในบทรวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2530. หน้า236-237. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุพรรณิกา พึ่งทอง. (2541). การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขตการศึกษา 12.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุริยา อยู่เจริญสุข. (2537). ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหา

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทรรคระของผู้บริหารโรงเรียน

ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปริญญา

นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุญาณี สุทธิพงศ์. (2540). ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูธุรกิจ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์

กศ.ม. (เอกธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

(อรรถาธิบาย.)

สุวัฒน์ นิยมคำ. (2530). โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในสรุปการดำเนินงานในรอบ 4 ปี (2526-2530). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี (2544) .คู่มือการดำเนินงาน

เครือข่ายพ่อแม่ผู้ปกครองเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์การพิมพ์ .

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531).บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา. : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์

_____. (2539). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. : กรุงเทพฯ : บัคแบงก์

สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมจิต คงรักษา. (2537). ความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของ

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). หน้าที่พลเมือง ส431 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช,

สุธรรม ประทานทรัพย์. (2520). การศึกษาปัญหาซึ่งมาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครเปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).

อรทัย กักพล. (2528). การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

อรทัย แสงธารง. (2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของราชการ ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (อัดสำเนา).

อรรถพรณ พรสีมา. (2537). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อัจฉา สุวรรณรัตน์. (2543). ความต้องการการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัยและเจตคติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อาภา อภิชาติไกรสรณ์. (2541). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรนักบริหารประชาสัมพันธ์ สถาบันประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สื่อสารมวลชน).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (อัดสำเนา).

อารี พันธุ์มณี. (2534) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา

อรพินทร์ สกุลสำราญสุข. (2535). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (คหกรรมศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อภิรักษ์ จันทะณี. (2538). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วี. เจ. พรินติ้ง.

Beach, Dale S. (1970). *Personnel : the Management of People at Work*. 2nd ed.

New York : Macmillan

Castetter, William B. (1986). *The Personnel Function in Educational Administration*.

4th ed. New York : Macmillan

Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York :

Harper & Row.

- Gaff, Jerry G. (1979). *The United States of America toward the Improvement of Teaching*.
New York : Nichole
- Gerri Kirkwood & Colin Kirkwood. (1989). *Living Adult Education* . New York :
Open University Press .
- Lee, J.Mullally and Norman, V.Duffy. (1974). *The Good of Faculty Development Improving
Instruction and surviving*. New York : Basic Book
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1982). *Educational Administration*. 2nd ed. New York
: Random House, Inc
- Kirk Elifson, Runyon, Richard P. & Audrey haber. (1988).*Fundamentals of Social
Statistics*. 3rd ed. Georgia : McGraw Hill, Inc
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper &
Row, Publisher, Inc
- Reeve, Johnmarshall. (1992). *Understanding Motivation and Emotion*. Orlando :
Rinehart and Winston, Inc
- Ruth Mitchell. (1922). *Testing for Learning* . New York : Free Press.
- Scott, William G. & Mitchell, Terrace R.(1972). *Organization Theory : A structural and
Behavioral Analysis*. 2nd ed. Ontario : Richard D. Irwin, Inc & The Dorsey press.
- Wayne, Mondy R. & Noe, Robert M. (1999). *Human Resource Managemant*. 7th ed.
New Jersey : Prentice Hall
- Vroom, W.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiely and Sons Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. อาจารย์ วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

2. อาจารย์กัญญา เกิดโพธิ์ทอง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

3. อาจารย์ วรวรรณ คงมานุสรณ์

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

4. อาจารย์สุพัตรา เองสมบุญ

ตำแหน่ง รองหัวหน้าหมวดสังคมศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเฉลิมโลก เดชสกุลธร
วันเดือนปีเกิด	25 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	40/4 ถนนวุฒากาศ แขวงบางค้อ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจ) วิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพศิรินทร์ กรุงเทพฯ