**ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี**

THE NEED FOR SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS AT NARIVOOTH SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION RATCHABURI

โสภา วงอุบล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี ใน 3 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนนารีวุฒิ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยรวมมีความต้องการการพัฒนาตนเองระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**คำสำคัญ**: ความต้องการ การพัฒนาตนเอง

**ABSTRACT**

 The purpose of this research was to study the need for self-development of teachers at Narivooth School under the Office of Private Education Commission Ratchaburi in three aspects.The population included seventy teachers. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The findings revealed that the need for self-development of teachers at Narivooth School under the Office of Private Education Commission Ratchaburi was generally found at the high level. After item analysis, the one with the highest mean referred to training followed by pursuing studies and autonomous learning respectively.

**Keywords:** Need, Self-development

--------------------------------------------

**บทนำ**

 ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยคาดหวังให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากร เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่มาถึงอย่างเป็นพลวัตความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆทางรอดของสังคมไทยในการแก้วิกฤตการศึกษาไทย ได้แก่ การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ต้องมุ่งในกระบวนการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนเก่งและคนดีก้าวสู่สหัสวรรษใหม่ด้วยวัฒนธรรม การเรียนรู้ใหม่มีจิตวิญญาณในการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ทำให้สร้างองค์ความรู้ใหม่และทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (สมเชาว์ เกษประทุม, 2544, น.7-8)

ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดรับ กับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา การที่จะให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพครูต้องมีจิตสำนึกในความเป็นครูตลอดจนตระหนัก ในภารกิจที่ต้องปฏิบัติตั้งใจทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเต็มกำลังสติปัญญาความสามารถ จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ประพันธ์ จูมคำมูล, 2543, น.13-15) ครูนอกจากจะทำหน้าที่ใน การสั่งสอนฝึกฝนอบรมบ่มนิสัยแล้ว ดังนั้นครูจะต้องเป็นนักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามผลการค้นคว้าทดลองใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการสอนแล้วครูต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ในการช่วยพัฒนาคนและสังคมตลอดจนมีวิญญาณแห่งความเป็นครู (อำไพ สุจริตกุล, 2533, น.23-24)

การพัฒนาครูมีสาเหตุหลายประการที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะความเป็นแม่พิมพ์ของชาติที่ดีต้องมีคุณภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กการพัฒนาครูส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งจะต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานและสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเรียนการสอน (นงลักษณ์ สินสืบผล, 2532, น. 9) ครูต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะของตัวเองมีความเอาใจใส่และเข้าใจผู้เรียนมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนสิ่งสำคัญ ที่ควรได้รับคือความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูซึ่งยังไม่มีการสำรวจความต้องการของครูว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้านไหนเรื่องใด อย่างไรบ้าง สามารถนำรูปแบบวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาสื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา (ภูมิชัย ทิพเนตร, 2550, น.3)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน นารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่และให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพเพื่อนำมาซึ่งความมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรจึงได้เล็งเห็นประโยชน์และความจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยพัฒนาด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการนำมาปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันมีความสำคัญและมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองในทุกด้านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรและก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี

**ประชากรที่ศึกษา**

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี จำนวน 70 คน ปีการศึกษา 2559

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ และ3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.  ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 70 คน

2.  เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความต้องการการพัฒนาครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า(Reting Scale)ระดับของลิเคิร์ท(Likert , 1968: P.190)โดยมีลำดับค่าคะแนน 5 ระดับ

3.  การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือ จากผู้อำนวยการโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับประชากร จำนวน 70 คน ได้รับคืนมา 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.  การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัย**

ผลการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี พบว่า โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูต้องการให้โรงเรียนได้มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูต้องการให้โรงเรียนมีการจัดการฝึกอบรมเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ทันกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และโรงเรียนได้มีการจัดการฝึกอบรมควรใช้สถานที่ภายในโรงเรียนนารีวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูต้องการให้โรงเรียนได้มีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูต้องการให้โรงเรียนมีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการของครูและครูต้องการให้โรงเรียนมีการจัดการศึกษาต่อให้ครูศึกษาต่อเพิ่มเติมนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดต่ำสุด

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับผิดชอบและต้องการหาความรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีทันสมัย เช่น อินเตอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูต้องการศึกษา หาความรู้จากเอกสารต่างๆในโรงเรียนด้วยตนเองและครูต้องการมีความสามารถเรียนรู้ฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจที่อดทนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**อภิปรายผล**

จากผลการวิจัย ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ราชบุรี พบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมโลก ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดโครงการฝึกอบรมตามความต้องการของครู เพื่อให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์การในการนำมาประยุกต์ในงานปฏิบัติการสอนมากยิ่งขึ้นโดยที่ครูต้องการนำความรู้ที่ได้จากฝึกอบรมจากที่อื่นเพื่อนำกลับมาขยายผลในโรงเรียนได้ปฏิบัติอย่างทั่วกันซึ่งในการฝึกอบรมยังช่วยส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ด้านต่างๆ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู ซึ่งการฝึกอบรมก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนกระบวนการสอนให้มีคุณภาพในการสอนของครูหรือเตรียมการสอนให้พร้อมที่จะทำงานตามหน้าที่ที่โรงเรียนได้กำหนดและแลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนของครูซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรัญญา บุญยงค์ (2552, น.ง) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาและความต้องการพัฒนาตนเองการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุดและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2553, น.16) กล่าว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ ทุกฝ่ายระดับองค์การหรือหน่วยงานเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆแก้ปัญหาต่างๆขององค์การ ทำให้ข่าวสารภายในองค์การดีขึ้นและทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ระดับผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรมมีประโยชน์ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้นลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงานลดภาระในการปกครองบังคับบัญชาช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์เพิ่มความรู้ความสามารถเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานและองค์การสามารถเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้นหรือโอกาสในการเปลี่ยนงานลดเวลาในการเรียนรู้งานสร้างความรู้สึกที่ดีๆ แก่ตนเองทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่าเหมือนการเคาะสนิมมีกำลังใจมากขึ้นทำให้รู้จักคนมากขึ้นกว้างขวางขึ้นการปฏิบัติงานสะดวกขึ้นและความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆและสังคมที่เปลี่ยนไป

ด้านการศึกษาต่อพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน โดยให้ครูได้รับการศึกษาในด้านต่างๆเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้นให้แก่ตนเองและต้องการให้โรงเรียนมีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง ตามความต้องการของครูเพื่อสร้างเสริมทักษะในด้านการสอนและต้องการให้โรงเรียนมี การสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในสาขาที่โรงเรียนขาดแคลนเพื่อให้ครูมีความรู้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550, น.126-128) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาวิชาการต่างๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาอาจ จะเป็นการศึกษาในระบบหรือการศึกษานอกระบบและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา กัณณิการณ์ (2553, น.23) กล่าวว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงานทั้งนี้ต้องเป็นตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วยและสอดคล้องกับแนวคิดของปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ (2544, น.98) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กรให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการในการศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับบริหาร กล่าวคือ เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างานการให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์และการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคลเนื่องจากคนที่ย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่เผชิญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่ตนยังไม่คุ้นเคย การให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะปรับตัวในหน้าที่และในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูควรมีการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเตอร์เน็ต เนื่องจากสังคมในยุคโลกาภิวัฒน์ก้าวล้ำไปมากครูจึงได้เรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเรียนรู้งานด้วยตนเองจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงหรือทางโรงเรียน ควรจัดแหล่งหาความรู้และทบทวนความรู้ในจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของครู ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกลไกในการเก็บนำเอาความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้กับการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉลวย ม่วงพรรณ (2553, น.31)ได้ให้สรุปความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 2 ประการ ประการแรก หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการการเรียนของผู้เรียนโดยเดิมผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการควบคุมกระบวนการเรียนการสอนเปลี่ยนมาเป็นผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาท ในการริเริ่มวางแผนการเรียนด้วยตนเองมีการทำการประเมินกระบวนการการเรียนด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้สอนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและจัดเตรียมแหล่งข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ประการที่สอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียน คือเจตคติและปัจจัยต่างๆที่ประกอบกันขึ้นเป็นความพร้อมในการเรียนด้วยตนเอง รวมทั้งการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีคุณค่าในการเรียนมีแรงจูงใจภายในที่จะช่วยให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียน มีความตั้งใจอย่างต่อเนื่องที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลง ของสังคมอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร กุลณวงศ์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า วิธีการฝึกงานผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนและส่วนน้อยต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ลำดับแรกดังนี้ ต้องการสอนงานโดยคำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและส่วนน้อยต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่ๆโดยการสาธิตจากตัวอย่างจริงส่วนวิธีการฝึกอบรมผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ลำดับแรกดังนี้ ต้องการฝึกอบรมโดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆมาเป็นหัวข้อในการอบรม แต่ส่วนน้อยต้องการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการฝึกอบรมที่มีการกำหนดประเด็น โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้อย่างเสรีสำหรับวิธีการศึกษา ด้วยตนเองผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้านลำดับแรกดังนี้ ต้องการใช้อินเตอร์เน็ตในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง แต่ส่วนน้อยต้องการเรียนรู้ การปฏิบัติงานด้วยตนเอง จากการศึกษาตำรา หนังสือ คู่มือ และเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม E-Media (สื่ออิเล็กทรอนิกส์)

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ด้านการฝึกอบรมโรงเรียนควรจัดการฝึกอบรมโดยนำเนื้อหาที่ให้ความรู้แก่ครูจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ตามความต้องการหรือในสาขาที่ครูถนัด ซึ่งทางโรงเรียนควรจัดหาสถานที่ในบริเวณโรงเรียนเพิ่มหรือจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการศึกษาต่อ โรงเรียนควรมีการจัดการศึกษาต่อของครูทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการเพิ่มมากขึ้นพร้อมให้ทุนการศึกษาแก่ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความถนัดของครูโดยทางโรงเรียนได้สนับสนุนให้มีโครงการและนโยบายให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมให้ครูพัฒนาความรู้สร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้โดยการฝึกฝนตนเองให้มีความอดทนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของการเป็นครูอย่างมืออาชีพ

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป**

1.ควรศึกษาทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนารีวุฒิ ในด้านต่างๆ

2.ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการศึกษาทั้งโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล

**เอกสารอ้างอิง**

ฉลวย ม่วงพรรณ. (2553). **การพัฒนารูปแบบการเรียนด้วยตนเองด้วยกิจกรรมการรู้คิดในการ**

 **อ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท อุตสาหกรรม.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ สินสืบผล. (2542). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

นิตยา กัณณิการณ์. (2553). **การศึกษาปัจจัยบาประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรง**

 **เรียนเอกชน จังหวัดอุทัยธานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประภาพร กุลณวงศ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้าน**

 **วิชาการคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระแบบศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพร ทองใบ. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.**

 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภูมิชัย ทิพเนตร. (2550). **ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมคิด บางโม. (2553). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมเชาว เกษประทุม. (2544). **ครูยุคปฏิรูป.** กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

อรัญญา บุญบางค์. (2552). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาของ เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อําไพ สุจริตกุล. (2533). **คุณธรรมครูไทย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. (จัดทําใน โอกาส 80 ป ศาสตราจารยทานผูหญิงพูนทรัพย นพวงศ ณ อยุธยา).

Rensis Likert. (1968). **New Way Mangement Conflict.** New York.