



สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม  
The Need for Self-Development and its Obstacles for Teachers and  
Academic Personnel in Rachaburi and Samutsongkram

ดร.ถาวร เล็งเอียด และคณะ (Dr.Thaworn Sengat)\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม 2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม 3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม จำแนกตามตัวแปรจังหวัด สังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม จำนวน 60 คน ผู้บริหาร จำนวน 596 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และประเด็นในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพและปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ยังมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและมีความต้องการในการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน 3) ครูและผู้บริหารที่อยู่ในจังหวัด ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันและครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน เพราะเห็นว่าการพัฒนาตนเองจะส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา และควรมีหน่วยงานกลางในการประสานการพัฒนาครูในท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยในท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การจัดอบรมควรจัดในช่วงปิดเทอม และควรจัดการอบรมในลักษณะปฏิบัติการ

**คำสำคัญ:** ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู, บุคลากรทางการศึกษา

**Keywords:** Manual, Teaching pattern, Student - Center, Thai Qualifications Framework, Higher Education

\* อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ในมาตรา 80 (3) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. 2550 : ออนไลน์)

จากกฎหมายรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้นจะทำให้มองเห็นเด่นชัดว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เพราะคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสะท้อนไปยังคุณภาพของผู้เรียน อันหมายถึงคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังจะเห็นได้จากกรณีที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้เช่นเดียวกันในหลายมาตราได้แก่ มาตรา 9 (4) ที่กล่าวว่า มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมวด 7 ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 53 ยังกำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร

การศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา โดยบังคับให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2545? : 7, 30 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547 : บทนำ)

ในปัจจุบันพบว่าการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษาจะมีปัญหาอย่างมาก ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547ข : 23) กล่าวว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่กลับพบข้อเท็จจริงว่าครูมีปัญหาด้านคุณภาพการสอน และมีข้อจำกัดอยู่มาก ปัญหาเนื่องมาจากการผลิต การใช้ และการพัฒนาที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาเรื่องหนี้สินของครู ปัญหาครูบางคนไร้ศีลธรรม จริยธรรม เล่นการพนัน และค้ายาเสพติด เป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่มีผลต่อการเรียนของเด็กอย่างมาก อย่างไรก็ตามยังมีครูที่ดี ที่เก่งอยู่อีกมาก ที่ยังไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพครูเท่าที่ควร อีกทั้งปัญหาการเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปัญหาที่มีการรวบรวมไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ที่ถือว่า เป็นปัญหาวิกฤติเกี่ยวกับการศึกษา ในปัจจุบัน ได้แก่ ความด้อยคุณภาพที่มีเหตุมาจากความบกพร่องและความด้อยคุณภาพของปัจจัยการผลิตด้านครู หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน แม้ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่วิชาชีพครูไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร สถานภาพและภาพลักษณ์ของครูตกต่ำ ในสายตาของ



สังคม อันเนื่องมาจากการที่ขาดการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพที่การผลิต การพัฒนา การบริหารงานบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน และการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการดูแลครูให้มีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547ข : 33)

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจสำคัญประการหนึ่งคือการผลิต พัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู และการบริการทางวิชาการในรูปแบบของการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการโดยมีเขตที่รับผิดชอบคือจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม โดยมีศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเป็นศูนย์กลางศึกษาค้นคว้า วิจัย ทดลองทางการศึกษา โดยยึดแนวพระราชดำริ “ฉลาดรู้” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชเป็นกรอบความคิด (ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. 2545 : 1) โดยน้อมนำแนวคิดและหลักการมาจากศูนย์ศึกษาการพัฒนาตามแนวพระราชดำรินพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 2549 : ก) ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์อันเกิดจากการฝึกอบรม หรือการพัฒนาครูและบุคลากรประจำการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดราชบุรี และจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ และในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่อไป

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพ ปัญหาแนวทางในการแก้ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ในจังหวัดราชบุรี

และสมุทรสงคราม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและรูปแบบการพัฒนาครูให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม จำแนกตามตัวแปรจังหวัด สังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม จำแนกตามตัวแปรจังหวัด สังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง หมายถึง สภาพหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรค สิ่งที่ยืดขวางในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันมีผลทำให้การพัฒนาตนเองของครูไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ข้อมูลมาโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด

ราชบุรีและสมุทรสงครามที่มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติคุณลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานของครูสภา ในด้านมาตรฐานความรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่มาจาก การสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานทางการศึกษา หรือความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เกิดโดยความต้องการอย่างอิสระ

3. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะครูที่ปฏิบัติการสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และสมุทรสงคราม

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และสมุทรสงคราม

5. สังกัด หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามหรือผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และโรงเรียนสังกัดเอกชน

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ประกอบด้วย ครู และผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ในจังหวัดราชบุรี และสมุทรสงคราม ในปี พ.ศ. 2551 ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 9,987 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 60 คน โดยผู้วิจัยเลือกจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูล (Key Informants) เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างที่

ใช้ในการวิจัยตอนนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเลือกแบบคละอายุ คละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้าน และมีการกระจายของแหล่งที่มาของข้อมูล

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. อ้างถึงใน มนสิข สติธิสมบุรณ์. 2550 : 79-80) จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาและสังกัดเป็นชั้นภูมิเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มประชากร อันเป็นการสะท้อนความเป็นประชากรอย่างแท้จริง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 596 คน

## การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยนี้มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ชุด คือ

**เครื่องมือชุดที่ 1** เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนของการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามในการตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองของครู ที่ทำให้คุณสมบัตินั้น คุณลักษณะของครูไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ของครูสภา ข้อคำถามดังกล่าวเกิดจากการที่คณะผู้วิจัยร่วมกันศึกษารอบความคิดของการวิจัย และศึกษาตำราเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ประกอบกับประสบการณ์ของคณะผู้วิจัยตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

**เครื่องมือชุดที่ 2** เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จังหวัด สังกัด ประสพการณ์ และวุฒิทางการศึกษา



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) คณะผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากการวิจัยของสุปราณีจินดา (2549 : 139-142) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 และผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient) เท่ากับ .96

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากมาตรฐานความรู้ของครูสามัญทั้งหมด 10 ด้านและได้ประชุมพิจารณาร่างแบบสอบถามขึ้นตามสาระความรู้ย่อยที่ได้กำหนดมาในมาตรฐานต่างๆ จนครอบคลุมองค์ประกอบและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 และได้หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Coefficient) ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. คณะผู้วิจัยประสานกับตัวแทนครู และผู้บริหารโรงเรียน รัฐบาล และโรงเรียนเอกชน โดยนำแบบสอบถามส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้เจ้าหน้าที่ และศึกษานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ช่วยอนุเคราะห์เก็บรวบรวมให้ และผู้วิจัยเดินทางไปปรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

2. การจัดสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมข้อมูล จากประเด็นคำถามที่คณะผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยมีการทำหนังสือนัดหมายและแจ้งวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่มให้ทราบล่วงหน้า และมีการแนะนำตัว และพูดคุยกันระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ที่เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม

ทุกท่านได้แสดงออกซึ่งความคิดของตนเองโดยอิสระ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด การประชุมครั้งหนึ่งใช้เวลาประมาณ 2.30 – 3.00 ชั่วโมง มีการจัดสนทนากลุ่มรวม 6 ครั้ง ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการประชุม มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยเสรี และทั่วถึงกัน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ สรุปได้ดังนี้ ครูมีภาระงานในโรงเรียนมากจนเกินไป จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การจัดการอบรมไม่ค่อยตรงกับความต้องการของครู นโยบายการพัฒนาครูอยู่ในรูปแบบ “จากข้างบนลงล่าง” (Top Down) การจัดอบรมไม่น่าสนใจ เช่น หัวข้อที่จัด วิทยากรไม่เก่ง ถ้าเก่งมากก็จะมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้น้อย การอบรมไม่แยกจัดตามพื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้รับการอบรม ผลการพัฒนาตนเองของครูไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการต่อไปประกอบวิชาชีพครู ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ครูและผู้บริหารไม่ยกยอทั้งเด็กเพื่อไปอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีผลกระทบมาก บางครั้งถึงต้องปิดโรงเรียนเพื่อไปอบรม ขาดการติดตาม และประเมินผลการอบรม และการขยายผลในความรู้ที่ได้รับจากอบรม

2. ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน เพราะเห็นว่าการพัฒนาตนเองจะส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา



ส่วนรูปแบบในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ พบมากที่สุดคือ การอบรม ส่วนวิธีอื่นๆ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ สำหรับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ควรเน้นการพัฒนาความรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหาร การพัฒนาโดยการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสภาพจริง และควรเน้นการบริหารงานวิชาการเพราะถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาโรงเรียน ส่วนศึกษานิเทศก์ควรมีนโยบายในการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยตรง และควรจัดให้มีกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเป็นการขยายผลการอบรม จุดที่ศึกษานิเทศก์มีความต้องการพัฒนาที่สุดคือ ความสามารถทางวิชาการ การทำผลงานทางวิชาการ การวิจัย สถิติทางการศึกษา และควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรมระบบทางไกลเช่นเดียวกับครู

3. ครูและผู้บริหารที่อยู่ในจังหวัด ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพและปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปราณี จินดา (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้

ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา กิตติโชควัฒนา (2537 :137-142) ปรียามาลย์ บุญมาก (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยพบทำนองเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครู ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ต่างตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังที่พจนี สะเพียรชัย (2551 : 5 – 11) กล่าวถึงครูกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีความต้องการและพบมากที่สุดคือ การอบรม ส่วนวิธีอื่นๆ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญณรงค์ หนูคง (2543 : 69) ที่พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูที่ครูต้องการ 5 วิธีคือ การเข้ารับการอบรม การลาศึกษาต่อ การดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการทำงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน ที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะการวางแผนเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดระบบที่ชัดเจน จึงมีช่องว่างในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ ที่เป็นไปแบบตามสภาพ กล่าวคือเมื่อมีการจัดอบรมและมีนโยบายบังคับให้เข้ารับการอบรมครูก็จะไปอบรมตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย หรือหากเห็นว่าโครงการอบรมใดน่าสนใจก็จะเข้าร่วมการอบรม หากไม่สนใจก็จะวางเฉย สอดคล้องกับ ผลสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 19 – 21) ที่ระบุว่ายังขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่ดี ครูประจำการยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติทางด้าน การเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทำให้การพัฒนาไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้



จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีภาระงานในโรงเรียนมากจนเกินไป จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ผลการค้นพบนี้เป็นผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่าครูผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ต่างเห็นพ้องกันว่าครูมีภาระงานที่โรงเรียนมาก และครูต้องรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนนอกเหนือจากการสอนตามปกติ จึงทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้า และไม่มีจิตใจที่คิดจะพัฒนาตนเอง ทั้งๆ ที่รู้ถึงประโยชน์ และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในส่วนลึกก็ตามที่ แต่ด้วยภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากจึงไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 19 – 21) กล่าวว่า บริบทและปัจจัยเกื้อหนุนในวิชาชีพครูยังเป็นอุปสรรคที่ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงินเดือนและค่าตอบแทนในวิชาชีพที่ต่ำกว่าวิชาชีพอื่น การให้ความสำคัญความชอบแก่ครูที่ไม่เป็นธรรม เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อีกทั้งระบบการจัดสรรภาระงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูไม่สามารถทุ่มเทการทำงานลงไปในเรื่องการสอนได้เต็มที่ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของประทีป โชติคุณเศรษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ การที่ครูมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียนการสอน และหน้าที่พิเศษต่างๆ มากจนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองที่โรงเรียนจัดขึ้นพบว่า ไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้

จากผลการวิจัยที่พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิฐารมย์ ประชุมวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ และศึกษาพิเศษมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนในอันดับแรก รองลงมาคือ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงการที่เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว และเข้ามามีบทบาทต่อครูมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ครูตระหนักและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้เหตุผลถึงการที่ต้องการให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียน ให้มีการบริหารที่ประสบความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารได้เสนอว่าต้องการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน อยู่ในจังหวัดต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรียามาลัย บุญมาก (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูศิลปศึกษา ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีต่อคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการศึกษา ประกอบกับมาตรฐานความรู้ที่กำหนดโดยคุรุสภานั้นเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมในการที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นเรื่องที่ครูมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดและความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่เหมือนกันเพราะการศึกษาทำให้คนมีทัศนคติและความรู้สึกที่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาและสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารจะมี



การอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมือนๆ กัน การได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับการที่มีการกำหนดมาตรฐานสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้บริหารที่ต้องมีวุฒิปัญญาทางการบริหารการศึกษาน่าจะทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองใกล้เคียงกัน

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองรายบุคคล (Individual Plan) (ID Plan) ควรกำหนดให้ผลการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การกำหนดจำนวนครั้งของการพัฒนาตนเองเป็นเกณฑ์

หนึ่งของการเลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะ หรือการต่อไป ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2. ควรมีหน่วยงานกลางในการประสานการพัฒนาครูในท้องถิ่น เช่นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการจัดอบรมควรจัดในช่วงปิดเทอม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเช่น นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรวิจัยทดลองการจัดระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีการจัดระบบให้มีเจ้าหน้าที่ธุรการประจำที่โรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างแบบเดิมกับแบบใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- มนสิข สิริธสมบุรณ์. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญณรงค์ หนูคง. (2543). **ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). **ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนารัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียามาลัย บุญมาก. (2540). **ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปะศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2551). **ครูกับการปฏิรูปการศึกษา**. *วารสารสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 1(1), 5-11.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. (2550). ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2552, จาก [http://www.parliament.go.th/parcy/sapa\\_db/sapa13-upload/13-20070827163114\\_1.pdf](http://www.parliament.go.th/parcy/sapa_db/sapa13-upload/13-20070827163114_1.pdf).
- วนิดา กิตติโชควัฒนา. (2537). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. (2545). **สรุปผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2545**. คณะครุศาสตร์. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.



- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2549). **หลักสูตรฝึกอบรมครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป**. วิทยาลัยการฝึกหัดครู. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547 ก). **การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา**. (เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชา). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- \_\_\_\_\_. (2547 ข). **ผู้นำทางการศึกษา**. (เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชา). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุปราณี จินดา. (2549). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิฐฐารมย์ ประชุมวรรณ. (2542). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์และศึกษาพิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** . วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal of Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.