



ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน
ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวชุลีพร จิณณชนพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน
ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวชุลีพร จิณณชนพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAINING NEED FOR TEACHER AND
CAREER PATH DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOL IN
BANGPLAD DISTRICT BANGKOK**

By

Miss Chuleeporn Jinnatanapong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” เสนอโดย นางสาวชุลีพร จินฉนพงษ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา)
...../...../.....

53602753 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : ฝึกรอบรวม/ความก้าวหน้า

ชูลิพร จินณชนพงษ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกรอบรวมกับความก้าวหน้าใน
สายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :
อ.ดร. ธนินทรรัฐ รัตนพงศ์ปัญญา. 125 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกรอบรวมกับ
ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 756 คน โดยการเลือกกลุ่ม
ตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามด้านความต้องการฝึกรอบรวม และแบบสอบถามวัด
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งค่าความเชื่อมั่น 0.931 และ 0.886 ตามลำดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรม
SPSS

ผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี
2. ปัจจัยความต้องการการฝึกรอบรวมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาความรู้ รองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ และ
ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ 3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกรอบรวมกับ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
($r = 0.913$) เมื่อจำแนกปัจจัยความต้องการการฝึกรอบรวมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่า
ปัจจัยความต้องการการฝึกรอบรวม เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 ($r = 0.944$) ส่วนด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ และด้านความต้องการพัฒนาความรู้ มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ($r = 0.784$ และ 0.704 ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เนื่องจากความต้องการฝึกรอบรวมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้นโรงเรียนควรวางแผนพัฒนา
บุคลากร โดยการฝึกรอบรวมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพครู

สาขาวิชาการประกอบการ

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

53602753 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP

KEY WORDS : TRAINING/CAREER PATH

CHULEEPORN JINNATANAPONG: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAINING NEED FOR TEACHER AND CAREER PATH DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOL IN BANGPLAD DISTRICT BANGKOK. THESIS ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 125 pp.

This research had the purpose for studying the relationship between the training need for teacher and career path development of private school in Bang Plad district, Bangkok. Population in this research were teachers from the private school in Bang Plad district, Bangkok around 756 people. The sampling group was selected by Stratified Random Sampling around 262 people. The tool used in this study was the questionnaire consisting of the questionnaire about the training need and the career path development which had reliability 0.931 and 0.886 respectively. The information was analyzed by mean, standard deviation and the analysis of Pearson coefficient correlation using the program SPSS.

The result were found that 1. the sampling group were females more than males; their age were around 36-40 years old 2. The factor of the training need for improving the teaching field was found in the overall, it was at the medium level; the highest mean was the improvement of knowledge; the improvement of skill; and the improvement of attitude respectively 3. career path development for teacher was found in the overall, it was at the medium level; the highest mean was the progress of salary; the progress of position; and the progress of self-improvement respectively 4. the analysis of relationship between the training need and career path development was found that the positive relation was at the high level significantly statistics at 0.01 ($r = 0.913$) when classifying the factor of the training need for improving the career path was found that the factor of the training need for improving the career path about the improvement of skill had the positive relation at the high level and the career path development, in the overall, significantly statistics at 0.01 ($r = 0.944$); The need of the improvement of attitude and knowledge had the positive relation at the medium level and the career path development significantly statistics at 0.01 ($r = 0.784$ and 0.704 respectively).

The suggestion from the research was found that the training need, generally, had the relationship with the career path development having the positive relation at the high level. Therefore, The school should make a plan for improving the staffs by continually training for promoting the career path development.

Program of Entrepreneurship

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2011

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ธนินทรรัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัทธกัญ ศิริวงศ์ และอาจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ ได้สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ถึงประเด็นต่าง ๆ ในการศึกษาและชี้แนวทางในการแก้ปัญหา การค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขงานให้สมบูรณ์ อาจารย์ ดร. ทนง ทองเต็ม กรรมการสถาบันที่ปรึกษาพัฒนาองค์กร ที่ได้อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ข้อมูล และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอขอบคุณผู้ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ MBA ทุกท่านที่ให้ความดูแลช่วยเหลือมาตลอดหลักสูตรการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการเรียนและทำงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านและที่มีอาจากล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้ ขอขอบคุณแรงสนับสนุนและกำลังใจที่ได้รับจากครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้

สุดท้ายนี้ หากงานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาความก้าวหน้าของกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประกอบการให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ทันต่อการปรับตัวในอาเซียน 10 ประเทศ นับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำงานวิจัยฉบับนี้ขึ้นและหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ	9
การฝึกอบรม.....	17
ความหมายวิชาชีพครู	27
การพัฒนาในสายวิชาชีพครู.....	30
ความสำคัญของวิชาชีพครู	33
มาตรฐานวิชาชีพครู	35
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู	40
กฎระเบียบที่ส่งผลให้เกิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู.....	42
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Design).....	42
บริบทของกลุ่มประชากร.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การทดสอบเครื่องมือวิจัย	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ	
การฝึกอบรม	61
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายอาชีพครู	64
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ.....	70
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	76
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
การอภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	85
รายการอ้างอิง	87
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก เอกสารหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ค ค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	117
ภาคผนวก ง ประกาศรายชื่อผู้นำเสนอผลงานวิจัย	122
ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด.....	51
2	จำนวนตัวอย่างครูจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน.....	56
3	ค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดความก้าวหน้าของอันตรภาคชั้น.....	58
4	จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด.....	62
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู โดยรวม.....	64
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ...	65
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ.	66
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ.	68
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวม.....	70
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	71
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน.....	73
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง.....	74
13	ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวม.....	76
14	ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	77
15	ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน.....	78
16	ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง.....	79

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพคนในชาติด้วยการใช้วิชาความรู้ ใช้ทักษะ และเทคนิคการสอน ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความถนัดหรือความต้องการของผู้เรียน รายบุคคล ครูในปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบขยายวงกว้างกว่าในอดีต ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการสาระความรู้และ สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและระดับการศึกษาของผู้เรียน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม การเรียนรู้จากรูปแบบเดิมในอดีตไปสู่รูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้วยเหตุผล แห่งความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ (ประเวศ วะสี, 2541 : 13) ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในอันที่จะปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ให้เด็กไทยมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการคิดแก้ปัญหา มีทักษะคิดวิเคราะห์ และใช้เหตุผล รู้จักใช้วิจารณญาณในการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อปลูกฝังภูมิปัญญา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นบุคคลที่รู้จักเลือกอนุรักษ์ เลือกรับ เลือกปฏิเสธ การปฏิบัติของครูดังกล่าว จะนำไปสู่การจัดระบบ การดำรงชีวิตให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลในสถานการณ์ใหม่ๆ

แม้ว่าครูจะยังคงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะสังคมไทยที่ถูกยกย่องให้เป็น ปุชนิยบุคคล แต่ภายใต้บทบาทของครูที่ต้องผจญและเผชิญกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในช่วงที่ผ่านมาเกิดกระแสขึ้นอย่างมากมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของครูไทยในแต่ละปีเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน และการที่ สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (สุชุม เกลยทรัพย์, 2551 : 38-39) ได้จัดทำดัชนี เชื่อมั่นครูไทยมาอย่างต่อเนื่อง และในปี 2550 ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขา อาชีพทั่วประเทศ จำนวน 512 คน ระหว่างวันที่ 24 - 27 ธันวาคม 2550 โดยเน้นตัวชี้วัด 30 ประเด็นที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นต่อครูไทยทั้งในด้านส่วนตัว ชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพตลอดจน การพัฒนาประเทศในรอบปี 2550 ที่ผ่านมา จากผลสำรวจ เมื่อพิจารณาหลายด้านพบว่าส่วนใหญ่ ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นจากปี 2549 ในด้านบุคลิกภาพการแต่งกายเหมาะสมกับอาชีพ ความขยัน ช่างขัน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับชุมชนและชาวบ้านได้ ความรู้ความสามารถในการ

สอน มีความเป็นผู้นำ ความซื่อสัตย์สุจริต การเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตา มีจิตใจโอบอ้อมอารีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ และบุคลากรรอบข้าง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของความเป็นครู ความเสียสละต่อบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติต่อสังคม การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ การเอาใจใส่ดูแล ให้ความรักต่อนักเรียน การเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ๆ การมีส่วนร่วม การช่วยเหลือชุมชนและสังคม การรู้จักประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ การแสดงออกทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ การไม่เป็นหนี้สิน ในขณะที่เดียวกันค่าความเชื่อมั่นที่ลดลงในด้านความทันสมัยทันเหตุการณ์ รู้ข้อมูลข่าวสาร อุดมการณ์ จิตใต้สำนึก ความรักในวิชาชีพครู การรู้จักให้อภัย มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน เข้าใจนักเรียนและการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง จากการสำรวจในครั้งนี้ยังพบว่าจุดเด่นของครูไทยในสายตาของประชาชนส่วนใหญ่ คือ ความขยันอดทนและเสียสละ มีความรักและยึดมั่นในวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ การที่ครูมีเงินเดือนน้อย รายรับไม่พอกับรายจ่าย รวมทั้งฟุ้งเฟ้อใช้จ่ายเกินตัวจนเป็นหนี้สิน

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาและมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 พ.ศ. 2549-2553 (2549 : 35) ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวในวงการวิชาชีพครู เพราะพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความสำคัญกับครูไว้ใน หมวด 7 ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการปฏิรูปวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพมาตรฐานของครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพกำกับ ดูแลจึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันได้ว่าผู้เรียนจะได้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครู

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม (ชูชัย สมทิไกร, 2554 : 7) และการที่การดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพที่ต้องการได้นั้น จะต้องมาจากความต้องการหรือความสนใจเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เทียงถาวร (2545 : 68-69) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจำเนียร ชุนหโสภาค (2539) และ

ภาวิณี วรรณสุข (2541) พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีทัศนคติในเรื่อง การฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษา ชลันดา พันธุ์พานิช (2540 : 86) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนของคณาจารย์ในคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า อาจารย์ผู้สอนมีความต้องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985 อ้างถึงใน นิติยา กัณณิการณ์, 2553 : 3) กล่าวถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการรวมทั้งการ ช่วยให้ผู้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้ครูสามารถ นำไปใช้ในห้องเรียนได้ รวมถึงการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลใน โรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้าง บรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานทุกระดับต้องการปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเองให้ประสบความสำเร็จสูงสุด แต่ภายใต้ของอุดมการณ์ ยังมีสิ่งที่เหนือการควบคุมคือ ทุกคน ต่างต้องการความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งแต่ละองค์กรให้เกณฑ์ความสำคัญที่เป็นเงื่อนไข สู่ ความก้าวหน้าแตกต่างกัน (พินิจ แดงจวง, 2554 : 289-290) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูเป็นวิชาชีพ ขั้นสูง ได้รับการฝึกอบรมและมีเส้นทางอาชีพของตนเอง โดยเฉพาะล้วนแต่มีความต้องการ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหมายถึง การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีตำแหน่งและอำนาจ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยมีความเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์แต่ละคน หาก บุคคลเหล่านี้รู้สึกว่าการที่ตนทำงานอยู่ไม่ได้เป็นสถานที่ที่จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและ การงานพวกเขาก็ย่อมจะเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจนำไปสู่การลาออกหรือเปลี่ยนแปลงงานได้ใน ที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2554 : 297) ซึ่งปัญหาครูเอกชนขาดแคลนแต่ละปีลาออกไปสมัครข้าราชการ ครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับวันมีแนวโน้มของปัญหาหนักขึ้น (ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ, 2555 :23) ล้วนเกิดจากความต้องการความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของครู แทบทั้งสิ้น

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ ต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ใน ที่นี้ได้สร้างแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะและด้านเจตคติ โดยมุ่งเน้นตาม เกณฑ์/มาตรฐานตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วย พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดีขึ้น ยกย่องคุณภาพของครูโรงเรียน

เอกชน และมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคณเฑาะว์คนดีไว้ในโรงเรียน รวมทั้งเป็นการสร้างครูที่มีคุณค่าให้แก่โรงเรียนในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน

3. สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความต้องการการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพครู (Career Path)

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 756 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973 : 1088 อ้างถึงใน พรธณี ลิกิจวัฒนะ, 2554 : 142) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีข้อคำถามแบบสอบถามทั้งแบบเปิด (Open ended Questionnaires) และแบบปิด (Close ended Questionnaires)

3. เริ่มศึกษาข้อมูลเบื้องต้นตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2554 ระยะเวลาในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2554 ถึงเดือนมีนาคม 2555 รวมระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเป็นเวลา 9 เดือน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

4.1.1 ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในวิชาการ ความรู้ในวิชาชีพ ความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ

4.1.2 ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการสอน

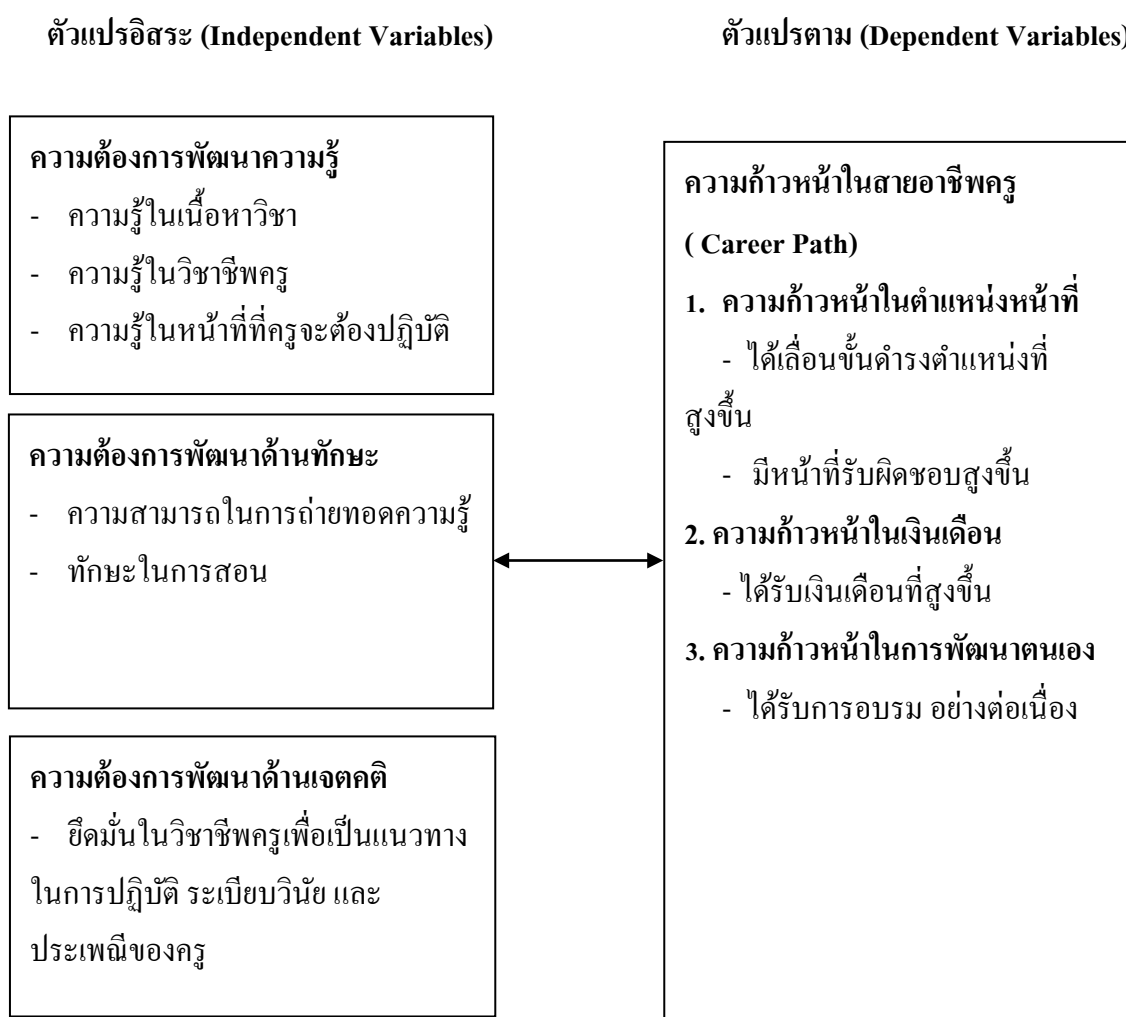
4.1.3 ความต้องการฝึกอบรมด้านเจตคติตามวิชาชีพครู

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครู ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ทราบถึงระดับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน

1.2 ทราบถึงความต้องการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับการความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน

2. ประโยชน์ทางปฏิบัติ

ผลการศึกษາสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาความก้าวหน้าของครูให้มีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในโรงเรียน รวมทั้งเป็นการสร้างครูที่มีคุณค่าให้แก่โรงเรียนในระยะยาว และทำให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องผูกพันระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไปที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ของตั้งแต่ 2 อย่าง ดังกล่าว คือ ความต้องการการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครู

2. ความต้องการ หมายถึง สิ่งซึ่งมนุษย์อยากจะได้ อยากจะมี และอยากจะทำ เพื่อตอบสนองความรู้สึกนึกคิดของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิ่งที่ต้องการกระทำนั้นมีระดับแตกต่างกันจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

5. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน หรืออุดมศึกษา ที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

6. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนของบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานทางราชการแต่อยู่ในสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งโรงเรียนสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาอยู่ในเขตบางพลัด

7. ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ หมายถึง เส้นทางหรือผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในโรงเรียน

7.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น

7.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น

7.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน

8. ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ประสงค์ให้บุคลากรได้รับคำแนะนำชี้แจงให้เกิดความเข้าใจจนเกิดความชำนาญ

8.1 ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ตามหลักวิชาการ หรือความเข้าใจ ประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล ได้แก่ ครูมีความรู้เนื้อหาวิชา มีความรู้ในวิชาครู มีความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ

8.2 ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการสอน

8.3 ความต้องการฝึกอบรมด้านเจตคติ หมายถึง จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ระเบียบวินัย และประเพณีของครู

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของความต้องการ
 - 1.2 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ
2. การฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 2.4 ขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม
 - 2.5 วิธีการฝึกอบรม
 - 2.6 ประโยชน์การฝึกอบรม
3. ความหมายวิชาชีพครู
4. การพัฒนาในสายวิชาชีพครู
 - 4.1 นโยบายการพัฒนาคูตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
 - 4.2 การพัฒนาคูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 4.3 การพัฒนาตนเองของวิชาชีพครู
5. ความสำคัญของวิชาชีพครู
6. มาตรฐานวิชาชีพครู
7. หน้าที่ความรับผิดชอบของครู
8. กฎระเบียบที่ส่งผลให้เกิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
9. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Design)

10. บริบทของกลุ่มประชากร
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของความต้องการ

“ความ” ตามความหมายของพจนานุกรม(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 176, 328) หมายถึง เนื้อความ เกิดความ อาการ “ต้องการ” หมายถึง อยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ ดังนั้น ความต้องการ จึงหมายถึง ความอยากได้ หรืออาการที่อยากได้และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้นุคคลเกิดสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และทำให้มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อค้นหา และแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลนั้นก็เกิดความต้องการใหม่ๆ หรือความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2547) กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไป เรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกไม่สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่

กิลเมอร์ (Gilmer, อ้างถึงใน สมพร สุทัศนีย์, 2544 : 49) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลากหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆที่ก็ได้ได้รับอยู่แล้ว

อุบล ศิริศรี (2544 : 10) ความต้องการ หมายถึง สิ่งซึ่งเมื่อได้มาก็จะช่วยให้รู้สึกดีใจ ชื่นใจ พอใจ และอาจทำให้เกิดแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

สุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540 : 14) กล่าวว่า ความต้องการหมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับ ผลักดันความต้องการทางกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้นจนท้ายสุดคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และความต้องการทางด้านจิตใจจะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากการศึกษาความหมายของความต้องการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สิ่งซึ่งมนุษย์อยากจะได้ อยากจะมี และอยากจะทำ เพื่อตอบสนองความรู้สึกนึกคิดของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นมีระดับแตกต่างกันจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยสามารถสามารถจะเชื่อมโยงกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมได้ว่า ในการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ครูต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากความสำเร็จของครูหรือต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพราะต้องการพบปะผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากความต้องการของตนเอง นับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาความต้องการในแง่มุมต่างๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี

1.2 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) กระตุ้นให้เรามีการเคลื่อนไหว มีการกระทำออกมาเป็นเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม แรงจูงใจคือแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย เป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายว่า ทำไมเราจึงทำพฤติกรรมดังที่เป็นอยู่ ขณะเดียวกันทฤษฎีการเรียนรู้ช่วยอธิบายว่าเรามีการเรียนรู้อย่างไรและเรียนรู้อะไร ดีวิก (Dewek, อ้างถึงใน ศิริบุรณ สาสโกสม, 2545 : 143)

วูล์ฟอล์ก (Woolfolk, 1998 : 372) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะภายในที่ปลุกกระตุ้น กำกับ ควบคุม และคงพฤติกรรมไว้ ซึ่ง ซีระชน พลโยธา (2547) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน คือ แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่แรงจูงใจนั้นต้องการ แรงจูงใจอยู่ในภาวะไม่หยุดนิ่งและเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อสร้างสภาวะของร่างกายให้เกิดความสมดุล สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่คาดหวังไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2545 : 235) ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการหรือแรงผลักดันที่ชักนำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือแสดงออกซึ่งความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองสิ่งที่ต้องการ โดยอาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำความหมายของแรงจูงใจเข้ามาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ แรงจูงใจนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อตอบสนอง

ความต้องการของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้จัดฝึกอบรมควรจะมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของแรงจูงใจ เพื่อศึกษาหาวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

1.3 ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการอบรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการความต้องการและแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการอบรม ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย แมคคิแลนด์ (McClelland, อ้างถึงใน วิชาสทองสุทธิ, 2552 : 206-208) ซึ่งนำเสนอความต้องการที่ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะที่ท้าทายและมีความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่ชอบแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายที่ค่อนข้างยากและมักจะมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และพวกเขายังต้องการความรับผิดชอบสูงสุดในงานที่ทำและเป็นอิสระจากการควบคุม สำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้นความพึงพอใจจะมาจากการที่พวกเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ และยังถือว่ารางวัลแทนในรูปของตัวเงินทั้งหลายที่ได้เป็นเสมือนเครื่องวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จในตนเองสูงมักจะกลายมาเป็นเจ้าของกิจการส่วนตัวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพวกเขาพอใจที่จะรับผิดชอบงานต่างๆ ด้วยตนเองเสมอ จึงอาจทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จหากทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องบริหารงานโดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพัน จึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากบุคคลอื่น และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ หางานที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างกัน

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจซึ่งมีความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ 1) ความต้องการอำนาจ 2) ความต้องการความผูกพัน 3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลวต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ของการพนันพอใจที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงและมีการป้องกันในการทำงาน มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

จากแนวคิดของทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้งการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร การได้ทราบถึงความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ย่อมง่ายต่อการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นการจูงใจบุคคล ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นคุณลักษณะเด่นในตัวของเขา หรือให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ธนยศ เรืองศรี (2542 : 25) กล่าวว่า เฮร์ซเบอร์ก, มัสเนอรั, และชไนเดอร์แมน ได้ศึกษาวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คนชอบหรือไม่ชอบงาน ผลการศึกษาสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จ โดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการชมเชย ยกย่อง ไว้วางใจ เชื่อถือทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจแฝงอยู่ ในรูปของการแสดงความยินดีการให้กำลังใจ

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำงาน ต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดก็มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมถึงการแสวงหาวิธีดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดี แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งการมีโอกาสเข้ารับการอบรม ดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้คุณวุฒิสูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่ บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับ จากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่า เป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่ พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมิ ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงหรือสุขอนามัย นี้มีหน้าที่ค่าจูง หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้อง มีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานประการ แรกเป็นปัจจัยค่าจูง (Hygiene) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการทำงาน

สถานะและความมั่นคง สำหรับปัจจัยพื้นฐานประการที่สองเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลไปสู่ความพอใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า เป็นต้น สรุปได้ว่า ตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐานและมีความสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน และความพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นไปตามความต้องการ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความต้องการของคนที่ยากจะทำสิ่งที่สนใจ ทำท่าย และมีความสำคัญในชีวิต

ซูซีย์ สมิตธิไกร (2554 : 110-113) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้และการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไว้ คือ

1.3.3 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Social Cognitive Theory)

แบนดูรา (Bandura, 1977; Wood and Bandura, 1989) ได้เสนอว่า การเรียนรู้โดยส่วนใหญ่ของมนุษย์ เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตการณ์กระทำของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตในรูปของการเห็นตัวแบบกระทำจริงๆ การดูภาพยนตร์ การอ่านหนังสือ หรือการได้รับฟังจากผู้อื่น อย่างไรก็ตาม คนเราจะเลือกสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ตนเองมีความสนใจเท่านั้น สิ่งที่ได้สังเกตนี้จะถูกเก็บบันทึกไว้ในความทรงจำในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ โดยผ่านกระบวนการทางปัญญา ต่อจากนั้น ก็อาจจะมีการทบทวนฝึกซ้อมสิ่งที่ได้สังเกตอยู่ในใจ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่บุคคลนั้นคิดว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อตนเอง เขาก็จะแสดงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ออกมา

แนวคิดที่สำคัญอีกประการหนึ่งของทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคมก็คือ แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในสมรรถภาพแห่งตน (Self-Efficacy Beliefs) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการหรือทำงานหนึ่งๆ ความเชื่อนี้มีความสำคัญในแง่ที่เป็นกลไกควบคุมการกระทำของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถจะทำงานหนึ่งๆ ได้ ก็จะมีพลังกล้าเลือกที่จะทำงานนั้น เมื่อเผชิญกับอุปสรรค เขาก็จะยังมีความอดทน มุ่งมั่นต่อการทำงานนั้น ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ไม่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถจะทำงานนั้นได้ ก็จะพยายามหลีกเลี่ยง หากหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็จะทำงานนั้นอย่างมีความเครียด วิตกกังวล เมื่อเผชิญอุปสรรค ก็หมดความอดทน เกิดความท้อแท้ได้โดยง่าย

จากสาระโดยสรุปของทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม จะเห็นได้ถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ ก็ต่อเมื่อผู้รับการอบรมมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ และมีความสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริง

1.3.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า มนุษย์แต่ละคนเป็นนักตัดสินใจที่มีเหตุผล และจะเลือกกระทำแต่สิ่งทีคิดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา (Vroom, 1964) เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจว่าจะ

กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ แต่ละบุคคลจะถามตนเองว่า “ฉันจะได้อะไรจากการทำเช่นนั้น” บุคคลนั้นจะตัดสินใจทำ เมื่อเขาคิดว่ามีโอกาสเป็นไปได้สูงที่การกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เขาปรารถนา ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์ 2) คุณค่าของผลลัพธ์ 3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามและการปฏิบัติงาน และ 4) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและผลลัพธ์

1. ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึงผลที่ได้รับจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การได้ขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การถูกไล่ออกจากงาน ความบาดเจ็บ ความยอมรับจากเพื่อนฝูง เป็นต้น

2. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง ความน่าปรารถนาหรือความพึงพอใจของผลลัพธ์ตามความรู้ของบุคคล ตัวอย่างเช่น พนักงาน ก. อาจให้คุณค่าแก่การได้เงินเดือนมากกว่าการได้เลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงาน ข. อาจจะรู้สึกในทางตรงกันข้ามก็ได้

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามและผลการปฏิบัติงาน (Effort → Performance Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ (ตามความรู้ของบุคคล) ที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น งานมีคุณภาพหรือปริมาณตามที่หวัง

4. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (Performance → Outcome Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ (ตามความรู้ของบุคคล) ที่ว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา

ทฤษฎีความคาดหวังเชื่อว่า ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจว่าตนเองจะทุ่มเทความพยายามลงไปเท่าไร เขาจะถามตนเองว่า 1) มีความเป็นไปได้สูงหรือไม่ที่ความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 2) ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนี้จะทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือไม่ และ 3) ผลลัพธ์ที่ได้รับมีความน่าปรารถนาหรือไม่

ทฤษฎีความคาดหวัง ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรหลายประการด้วยกันคือ ประการแรก การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้รับการอบรมจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนี้มีอะไรที่ให้อะไรประโยชน์แก่ตัวเอง พวกเขาจะต้องรู้ว่า การเข้าร่วมการฝึกอบรม จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา เช่น โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การมีความรู้ทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น เป็นต้น หากผู้รับการอบรมคิดว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์และเสียเวลาแล้ว พวกเขา ก็จะอาจจะไม่ให้ความสนใจและอาจจะขาดการฝึกอบรมไปเลยก็ได้ ประการที่สอง องค์การควรจะช่วยให้ผู้รับการอบรมเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และคัดเลือกผู้รับการอบรม ซึ่งมีความสามารถและแรงจูงใจที่เหมาะสม ประการที่สาม องค์การควรแจ้งให้ผู้รับการอบรมทราบอย่างแน่ชัดว่าความสำเร็จหรือผลการฝึกอบรมที่ดีเยี่ยม นั้น

จะมีผลอย่างไรต่ออาชีพการงานของพวกเขา และประการสุดท้าย องค์กรควรจะได้ทำการสำรวจว่า ผลลัพธ์หรือรางวัลประเภทใดที่มีคุณค่าในสายตาของพนักงาน เพื่อที่จะได้ใช้รางวัลเหล่านั้นเป็น สิ่งจูงใจการทำงาน

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลหรือบุคลากรในองค์กรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือมีคุณภาพหลังจากที่องค์กรได้รับเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว และการฝึกอบรมยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานกับองค์กรมานานหรือเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นและทักษะหรือสมรรถนะที่หลากหลาย และมีทัศนคติที่ดีมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือหลักการ วิธีการเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จำเป็นที่องค์กรได้นำเข้ามาปรับใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของชูชัย สมितिไกร (2554 : 4) ได้สรุปว่าความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของสังคมไทยในอนาคตได้ทำให้การฝึกอบรมบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ขององค์กร และของตัวบุคคลอย่างไรก็ตามการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 5) ได้ให้นิยามของคำว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993)

เพ็ชรี รูปะวิเชตร (2554 : 7) การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่องค์กรได้จัดขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติที่องค์กรคาดหวังหรือต้องการ โดยการที่บุคลากรมีคุณสมบัติและคุณภาพนี้จะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 106) กล่าวสรุปคำว่า การฝึกอบรมค่อนข้างจะครอบคลุมในการบริหารจัดการองค์กรไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่รวมเอาทักษะของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวคิดกฎระเบียบที่ทัศนคติ ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยปกติผู้จัดการของพนักงานใหม่ เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบเบื้องต้นในการฝึกอบรมให้กับพนักงาน บางครั้งหน้าที่การฝึกอบรมนี้มักถูกมอบหมายให้พนักงานเกาړุ่นพี่ที่อยู่ในแผนกงาน เป็นผู้ดำเนินการแทน ซึ่งประสิทธิผลของการฝึกอบรมมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานและสร้างทัศนคติที่ดีต่อตัวงาน

จะเห็นได้ว่าได้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์แนบแน่นกับการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเจริญเติบโตทางจิตใจ (Nadler and Nadler, 1989 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554 : 6)

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สุภาพร พิศาลบุตร และชยงุทธ เกษสาคร, 2549 : 71-73) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรมทั่วไปมีดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้ เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล การเข้าใจการจัดการ การบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้คือรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้ มีความเข้าใจ คือรู้ในเหตุผลของสิ่งที่ได้รู้นั้นสามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัด สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นอกเหนือจากนี้แล้วการฝึกอบรมยังสามารถมุ่งสูงขึ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นลำดับสัมพันธ์กันได้ สามารถสังเคราะห์จัดเรียบเรียงและรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ ที่กระจายกันอยู่เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้ และที่สำคัญคือสามารถประเมินค่า คือตัดสินคุณค่าของสิ่งใดตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. สร้างความเข้าใจ (Understand) เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ อาจขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย เป็นการเสริมความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

3. การพัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะและความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน รวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้เองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่นและความพร้อมของตน การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการ

ทำงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

4. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้ เพื่อการปฏิบัติงานและเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลเยอร์จึงมุ่งเน้นการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการขาดความจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

ส่วน เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554 : 18-19) ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าการฝึกอบรมในองค์กร ยังสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ทั่วไปออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงความมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในตนเอง (Self Awareness) คือการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจตนเอง เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของตนเอง อันนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. การกระตุ้นศักยภาพส่วนบุคคลให้ทำงานเต็มที่ เป็นการยกระดับการทำงานให้ได้มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การผสมผสาน ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่ถูกต้องของตนเองและกลุ่ม ทั้งนี้มุ่งเพื่อพัฒนาการทำงานให้เป็นทีม หรือมีทักษะการทำงานเป็นทีมและประสานงานกันได้อย่างดี

4. การเพิ่มพูนทักษะการทำงานของบุคคล (Job Skill Modifying) เป็นการปรับปรุงยกระดับความรู้ ทักษะ และหลักการที่ได้เรียนมาจากสถาบันการศึกษา หรือได้รับจากสถานที่ทำงาน “เป็นการเคาะสนิมหัวใจและมันสมอง” พื้นความรู้และทักษะ เพื่อให้เกิดความรู้สึกตัวและแสดงออกอย่างภาคภูมิใจและมีคุณค่า โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรที่ทำงานเป็นเวลานานๆ หรือเป็นเวลามากกว่า 5 ปี พบว่ามักมีแนวโน้มที่จะขาดแรงจูงใจตนเองหรือการกระตุ้นตนเองให้มีความขยัน คล่องแคล่วหรือต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่

5. การเพิ่มพูนแรงจูงใจของบุคคล (Motivation) ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานแต่ขาดแรงจูงใจ ย่อมมีผลทำให้การทำงานลดประสิทธิภาพลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน หรือเกิดการขัดแย้งกันระหว่างบุคคลที่ทำงาน

ร่วมกันได้ไม่มากนักน้อย รวมทั้งบุคคลที่ทำงานเป็นเวลานานๆ จนเกิดความเคยชินหรือความเบื่อหน่าย ก็ก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือบุคลากรที่ทำงานแล้วประสบปัญหาหาขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการปฏิบัติของหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานหรือจากตนเอง

จะเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สร้างความเข้าใจ พัฒนาทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันแล้ว เมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนเจตคติในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรมจะสามารถช่วยเพิ่มพูนแรงจูงใจของบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำงานอย่างมีชีวิตชีวาอีกด้วย

2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น องค์กรครูกำหนดให้มีการกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมพัฒนาไม่น้อยกว่าปีละ 20 ชั่วโมง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 : 35) ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำการหรือการฝึกอบรมนอกทำการ โดยองค์กรเป็นผู้จัดการฝึกอบรมหรือองค์กรฝึกอบรมอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรมให้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, อ้างถึงใน เพ็ชร ฐประวิเชตร์, 2554 : 22-23) ได้แสดงความสำคัญของการอบรม ดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ และมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยปัจจุบันมีผลการเปลี่ยนแปลงเพราะความเจริญของนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ๆ ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก
2. ทำให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การตลาดหรือขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงาน หรือต้องการให้บุคลากรที่องค์กรมีอยู่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโต
3. ทำให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรได้เข้าใจสภาพการทำงานขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับสภาพและการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง
4. ทำให้บุคลากรที่มีงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง อาจจะเป็นระยะเวลาที่นานหรือไม่นาน ได้มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรักในองค์กร

5. ด้วยองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ดังนั้นบุคลากรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ตำแหน่งภายใน และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการเตรียมบุคลากรสู่การเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

ทำให้เข้าใจได้ว่า การฝึกอบรมจะช่วยยกระดับความสามารถในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความเป็นอยู่ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งมุ่งยกระดับหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าปราศจากการฝึกอบรมในงานจะทำให้เกิดปัญหาความกดดันคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมจะทำให้มีโอกาสดแสดงความสามารถพิเศษ หรือศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

2.4 ขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554 : 25-29) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมไว้ 8 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Analysis) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะถูกกระทำขึ้น เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือองค์กรมากที่สุด หากไม่มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรม อาจก่อให้เกิดความสูญเปล่า หรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปองค์กรหรือสถานประกอบการจะจัดฝึกอบรมขึ้นมาเพราะสาเหตุหลายๆ ประการ ดังนี้

1.1 มีปัญหาบางอย่างที่เกิดจากพฤติกรรมบุคคลในองค์กร เช่น การขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม บุคลากรมีความขัดแย้งกัน การทำงานที่ไม่สร้างผลผลิต เป็นต้น

1.2 องค์กรต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติบางอย่าง

1.3 ต้องการลดต้นทุนการผลิตขององค์กร

1.4 ต้องการเพิ่มผลผลิตหรือการบริการขององค์กรให้มากขึ้น

1.5 มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

1.6 มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร

1.7 เพื่อให้สอดคล้องตามแผนหรือหลักการควบคุมคุณภาพ ISO, HA, TQM, QC

1.8 เพื่อการแข่งขันอย่างสมศักดิ์ศรีในเรื่องการมีบุคลากรที่มีคุณภาพอยู่ในสังกัด

1.9 เพื่อเป็นการพบปะกันระหว่างบุคลากรในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก

1.10 เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน กรณีมีบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน หรือมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนหน้าที่การทำงานใหม่ในองค์กร (Internal Market Mobility)

1.11 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การวางแผนการฝึกอบรม (Planning for Training) หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วองค์กรต้องวางแผนเพื่อจัดการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งการวางแผนในการจัดฝึกอบรมควรต้องมีการประสานงานกับทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Objective Setting) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเปรียบเสมือนทิศทางสำหรับการออกแบบและวางหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนเป็นแนวทางการออกแบบและประเมินผลโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่นิยม มักเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่โครงการฝึกอบรมนั้นๆ ต้องการให้มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่งหลังการเข้ารับการฝึกอบรม

4. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training Designing) เป็นการออกแบบว่าจะจัดโครงการฝึกอบรมแบบใดภายใต้งบประมาณที่มี หรือได้รับอนุมัติ โดยที่รูปแบบการฝึกอบรมอาจเป็นการบรรยาย การอภิปราย การประชุมหรือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทำกิจกรรมกลุ่ม การใช้เกมสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา หรือทักษะที่ต้องการจัดฝึกอบรม มีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ ของการฝึกอบรม การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การแสวงหาวิทยากรภายในหรือภายนอกที่มีความรู้และมีความสามารถ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะจัดอบรม การประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การร่างแบบประเมินผลการฝึกอบรม นอกจากนี้อาจจะต้องคำนึงถึง พื้นฐาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละโครงการด้วย

5. การกำหนดผู้ร่วมรับผิดชอบการฝึกอบรมภายในองค์กร (Staff for organizing) การจัดฝึกอบรมในองค์กร โดยปกติจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายฝึกอบรมหรือฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งประธานจัดโครงการมักเป็นหัวหน้างานการบริหารงานบุคคลละเจ้าหน้าที่ในแผนกและมีการแบ่งหน้าที่ต่างๆ เช่น ฝ่ายลงทะเบียน การเตรียมเอกสาร การเชิญวิทยากร การติดต่ออาหารหรือของว่าง จัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการ

ฝึกอบรม ฯลฯ นอกจากนี้ควรจะต้องประสานความร่วมมือไปยังฝ่ายอื่นๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่แท้จริงไม่แต่เฉพาะการส่งบุคลากรในแผนกมาเข้ารับการฝึกอบรม แต่จะต้องมาร่วมกันวางแผน ออกแบบ และดำเนินการ นับตั้งแต่วันเปิด/ปิดการฝึกอบรมและการประเมินผลการจัดการฝึกอบรม ตลอดจนการติดตามพฤติกรรมของบุคลากรหลังการฝึกอบรมแล้วให้เป็นวงจรอย่างเป็นระบบละมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การดำเนินการฝึกอบรม (Conducting Training) หลังจากมีการวางแผน ออกแบบ และกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมแล้ว นักฝึกอบรมหรือผู้จัดการ ฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามที่วางแผนที่วางไว้ ในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมอาจมีอุปสรรคปัญหาเกิดขึ้น สิ่งต่างๆ อาจเกิดขึ้นได้และเมื่อเกิดขึ้นผู้จัดการฝึกอบรมต้องใช้ไหวพริบ และมีการแก้ปัญหาอย่างมีสติ

7. การประเมินผลการจัดฝึกอบรม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการ ฝึกอบรม วิทยากรและผู้จัดนั้นมักมีการวางแผนที่ใช้เวลาอย่างน้อยก่อนฝึกอบรมประมาณ 30 นาที ด้วยการแจกแบบสอบถาม เพื่อประเมินการฝึกอบรมทั้งหมด โดยในทางปฏิบัติแล้ว เพื่อให้ การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ข้อมูลอย่างครอบคลุม ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้อง สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และคณะผู้จัดการฝึกอบรม การ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม การประเมินผลการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพยายามเก็บให้ ครบตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ สรุป และรายงานผลการปรับปรุงแก้ไข

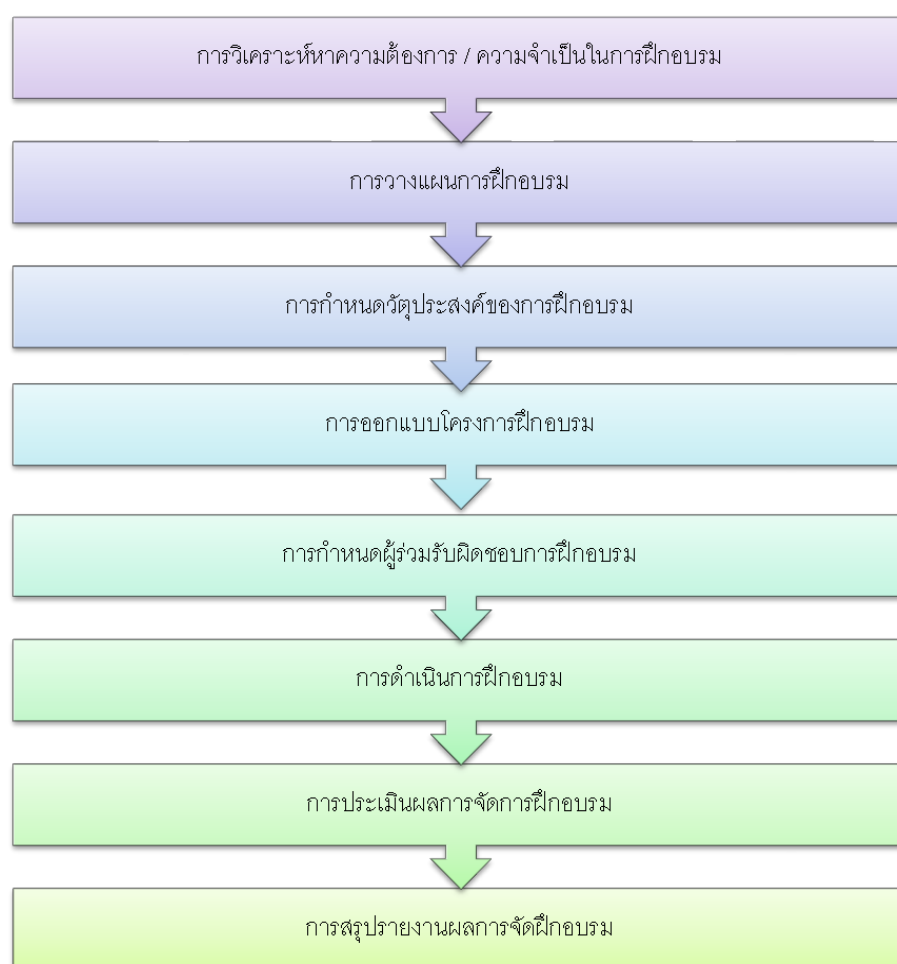
8. การสรุปรายงานผลการจัดฝึกอบรม ในการจัดฝึกอบรมควรต้องมีการสรุปผล การจัดฝึกอบรมและแจ้งหรือประกาศให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการล้าง อัดรูปภาพที่ได้ถ่ายไว้ในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมเพื่อจัดบอร์ดนิทรรศการหรือส่งให้ฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตามในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่จะยังไม่มียอดครั้งที่รับผิดชอบ ในเรื่องการฝึกอบรมโดยตรง มักจะใช้วิธีการจ้างจากภายนอก เพื่อดำเนินโครงการฝึกอบรมให้ นั้น (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2549 : 80) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การเลือกสรรการฝึกอบรมที่เหมาะสม
3. การวางแผนดำเนินการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญการ

4. การประเมิน และติดตามผล เพื่อให้แน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยวิธีนี้งบประมาณค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมจะค่อนข้างแน่นอน เนื่องจากองค์กร ภายนอกจะเป็นผู้กำหนดค่าใช้จ่ายมาเอง

ในการจัดวางโครงการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นด้านใดหรือกระทำโดยบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลใดก็ตาม จะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมนั้น บรรลุผล สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมครั้งหนึ่งๆ จึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบ ตามขั้นตอนต่างๆ ตามกระบวนการจัดการฝึกอบรม



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ที่มา : เพ็ชร ฐปะวิเชตร์, “การจัดการสัมมนาและการฝึกอบรม” (เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), 29.

2.5 วิธีฝึกอบรม

พุลสุข สังข์รุ่ง (2547 : 189-190) ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและผู้ดำเนินการฝึกอบรม การฝึกอบรมอาจใช้หลายวิธีร่วมกันก็ได้ วิธีที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่ลงทุนน้อยที่สุด การเชิญผู้บรรยายมาบรรยายให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังก็กระทำได้อย่างกว้างขวาง ผู้เข้ารับการอบรมมีจำนวนมากได้สำคัญที่หน่วยงานต้องรอบรู้ว่าคุณมีฝีมือที่จะบรรยายได้อยู่ที่ไหน คนทำงานบางคนบรรยายไม่เป็นก็เป็นที่น่าเบื่อ บางคนก็พูดเก่งแต่หาสาระไม่ได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยได้อะไรกลับหน่วยงานเสียเวลาเปล่า การอบรมแบบนี้มีข้อดี คือ เสียค่าใช้จ่ายต่ำเพราะใช้ผู้บรรยาย 1 คน ไม่ต้องมีอุปกรณ์การสอนมาก สามารถจัดให้เสร็จสิ้นทันเวลาที่กำหนด ข้อเสียคือ เป็นการสื่อสารทางเดียว ขาดอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการบรรยาย จึงทำให้การบรรยายไม่เกิดผลเท่าที่ควร เช่น ผู้ฟังอาจไม่เข้าใจ แต่ไม่มีโอกาสซักถามผู้ฟังเข้าใจ แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพราะขาดการฝึกหัดด้านปฏิบัติ

2. การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นการประชุมแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความรู้และความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม การประชุมอภิปรายจะแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีบรรยาย การประชุมแบบนี้จะได้ผลดี ถ้าผู้เข้าร่วมประชุมไม่มากเกินไป ประมาณ 15-25 คน แต่เป็นการประชุมที่ใช้เงินลงทุนมาก เสียเวลาเตรียมการนาน ผู้มาบรรยายในการประชุมทางวิชาการต้องเตรียมตัวเสนอความรู้ใหม่ๆ ผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นคนช่างซักช่างถามเมื่อมีโอกาส ถ้าผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยพูดจา ชอบแต่ฟัง การประชุมอภิปรายจะไม่ได้ผลอะไรเลย

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการอบรมโดยให้ผู้ฝึกอบรมแสดงวิธีปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่างและให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติตาม วิธีนี้ทำให้เกิดความสนใจและเชื่อถือได้ดีกว่าการฟังและคิด เฉพาะการทำงานบางอย่าง ไม่สามารถทำได้ด้วยการพูดอย่างเดียว วิธีนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและได้ปฏิบัติตามไปด้วย เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติก็จะได้รับการแนะนำชี้แจงทันที ทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปได้เร็ว และเกิดความรู้ความชำนาญได้ดีกว่าวิธีอื่นที่ไม่ได้ฝึก แต่ก็ยังมีข้อเสียคือ จะต้องจัดเตรียมสถานที่และเครื่องมือต่างๆ

4. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) ใช้มากในการอบรมทางด้านบริหารกฎหมาย และการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการนำเอาปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาเสนอที่ประชุมเพื่อศึกษาพิจารณาและวิเคราะห์ รวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆ วิธีนี้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความรู้ทางทฤษฎีพอสมควรหือมีประสบการณ์พอสมควร

5. วิธีการระดมความคิด (Brain Storming) เป็นวิธีการกระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยให้ผู้เข้าร่วมการอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยกำหนดหัวข้อในการแสดงความคิดเห็น แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น วิธีนี้ใช้ในการฝึกอบรมในระดับบังคับบัญชา

6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) นิยมใช้ในชั้นเรียนคล้ายกับการแสดงละคร โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทดลองปฏิบัติในเรื่องที่สมมติขึ้น เมื่อแสดงบทบาทต่างๆ เรียบร้อยแล้วก็จะมีการหารือ วิจารณ์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้แสดง วิธีนี้มักใช้ร่วมกับการบรรยายหรืออภิปราย

7. วิธีสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง (Simulation) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในสภาพเทียมแต่วางตัวราวกับอยู่ในสภาพจริงได้ผลมาก เช่น การจัดการอบรมภาษาไทยให้อาสาสมัครอเมริกัน โดยสมมติให้อยู่ในหมู่บ้านไทย การฝึกนักบินอวกาศที่ออกนอกโลก

8. การทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ (Work Shop) ให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการภาคบ่ายตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า เท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนรู้มาใหม่ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

ในการฝึกอบรมทุกวิธี ควรมีการประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม การประเมินผลอาจทำในรูปข้อสอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบเป็นการประเมินว่าเขาจำหรือเข้าใจเรื่องที่ฝึกอบรมได้เพียงใด หรืออาจทำในรูปแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่อบรมเพียงใด ผลที่ได้จากการประเมินจะได้นำไปใช้ในการแก้ไข

2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์การเป็นอันมาก เพราะนอกจากเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ผู้เข้ารับการอบรม ทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ซึ่ง สุภาพร พิสาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 93-94) ได้สรุปรายละเอียดของประโยชน์การฝึกอบรมในระดับต่างๆ ดังนี้

1. ระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง

1.3 ช่วยทบทวนแนวความคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่ จนเกิดความรักอาชีพของตน

1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน

1.5 การมีโอกาสดำเนิน Up Date และ Up Grade ตนเองจะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในโอกาสต่อไป

2. ระดับผู้บริหารคือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

2.1 ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้หน้าที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

2.5 ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอน

3. ระดับหน่วยงานและองค์กร การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน การจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร

3.4 ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

3.5 ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

3. ความหมายวิชาชีพครู

คำว่า “วิชาชีพ (Profession)” นั้นมีผู้อธิบายไว้คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันดังนี้ วิลเบิร์ต อี. มัวร์ (Wilbert E. Moore) อธิบายว่า วิชาชีพ คือ การประกอบอาชีพเต็มเวลาโดยผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional) อุทิศเวลาให้แก่อาชีพนั้นๆ ผู้ประกอบวิชาชีพอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเดียวกันและมักมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพอย่างเป็นทางการวิชาชีพ

จะต้องมีความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพนั้นๆ อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาตรงตามสาขาที่ประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยึดมั่นอยู่กับเกณฑ์ของการประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานและ ให้บริการด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพตลอดจนมีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพของตนในระดับสูง (จูติรัตน์ วิเชียรรัตน์, 2554 : 39)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 4 ได้กำหนดความหมายของวิชาชีพ ว่าเป็นวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2550 : 10)

วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะเป็นวิชาชีพเฉพาะทางที่ให้บริการด้านการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ เป็นวิชาชีพสร้างคนและพัฒนาคนให้เป็นคนดีเป็นคนมีคุณภาพของสังคมเป็นวิชาชีพที่ผู้ประกอบอาชีพต้องใช้เวลาในการศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า 5 ปี และต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ต้องเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมเนื้อหาวิชาเฉพาะเจาะจงในสถาบันการศึกษาเฉพาะของตน มีจรรยาบรรณของวิชาชีพควบคุมให้ประพฤติไปตามทำนองคลองธรรม มีคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพดูแลสนับสนุนสวัสดิการและสวัสดิภาพและส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ลักษณะวิชาชีพครูดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีลักษณะเฉพาะการสอน เน้นการใช้สติปัญญาในการดำเนินงานอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง เป็นอาชีพที่กำกับดูแลกันโดยใช้เหตุผลและคุณธรรม มุ่งให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (สุภานัน ลิทธิเลิศ, 2551 : 293-294)

กูเทก (Gutek, 1998 : 382-384) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพครู สรุปได้ว่า เป็นวิชาชีพพิเศษที่สังคมยอมรับสาขาหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้ครูมีฐานะเป็นนักการศึกษาระดับชั้นวิชาชีพด้วย จึงต้องเตรียมตัวในด้านสมรรถนะของตน การดำรงตำแหน่งผู้สอนและผลผลิตจากการของตน และสรุปลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวิชาชีพครูไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ครูเป็นวิชาชีพเฉพาะด้านการสอน การออกแบบกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ค่านิยม และทักษะให้กับเยาวชน ครูต้องใช้สติปัญญาวิชา

ความรู้เฉพาะทาง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรม และถ่ายทอดทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ศิษย์

2. ครูเป็นวิชาชีพที่สังคมต้องการให้บริการทางด้านวิชาการแก่สังคม และชุมชนเป็นการถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และให้บริการเฉพาะสาขาวิชาที่ต่างจากวิชาชีพอื่นๆ

3. การประกอบวิชาชีพของครูอยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของแต่ละสาขาที่สามารถประยุกต์เป็นปฏิบัติได้ การสอนเป็นงานที่ต้องผสมผสานวิทยาการทั้งปรัชญาทางการศึกษา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักการสอน และการประเมินผลการศึกษา

4. การเข้าสู่การวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเตรียมตัวศึกษาวิชาชีพครูจากวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลามากพอสมควร และใช้เวลาในการฝึกอบรมในสถาบันผลิตครูไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้

5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น มีจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพของสมาชิก

6. ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจ และการตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีอิสระที่จะกำหนดวิธีสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมกับผู้เรียน สื่อ เวลา และสถานที่

7. สมาชิกแห่งวิชาชีพมีการจัดองค์กรวิชาชีพที่เป็นอิสระ ในการควบคุมจรรยาบรรณมาตรฐานในการประกอบอาชีพ และสามารถลงโทษสมาชิก สำหรับวิชาชีพการสอนนั้นผู้ทำการสอนต้องมีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อควบคุมมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ความหมายและคุณลักษณะของวิชาชีพดังกล่าว ทำให้เข้าใจว่า วิชาชีพหมายถึง อาชีพที่ให้บริการและให้ความช่วยเหลือคนในสังคมในลักษณะเฉพาะเจาะจง อาศัยความรู้ ความคิดและสติปัญญาเป็นฐานในการทำงานและแก้ไขปัญหา ทักษะความชำนาญการต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งในระดับที่ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิสระ มีเสรีภาพ ในการวินิจฉัย ตัดสินใจและให้บริการ โดยปราศจากการแทรกแซงก้ำก่ายทั้งปวง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและเป็นแนวประพฤติ มีองค์กรวิชาชีพดูแลให้การสนับสนุนพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพเป็นที่ยอมรับพิเศษจากสังคม

4. การพัฒนาในสายวิชาชีพครู

4.1 นโยบายการพัฒนาครู

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 -2559) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ 2553 : 35-36) ได้กำหนดแนวนโยบาย การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสามารถเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบการผลิตครู คณาจารย์ และมีกลไกประกันคุณภาพการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนเก่งและคนดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครู และรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครูเมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

2. วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

3. จัดให้มีสถาบันระดับชาติ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู พัฒนาครูประจำการและผู้นำทางการศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู

4. ส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูให้มีความเป็นเลิศในการผลิตและพัฒนาครู โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งจัดให้มีระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู

5. ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และปรับเกณฑ์การกำหนดอัตราครู โดยกำหนดภาระงานครูให้ชัดเจนและลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น โดยจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ

6. เร่งพัฒนาครูที่สอนไม่ตรงวุฒิให้มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สอน รวมทั้งจัดระบบการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการนิเทศ อบรมเพื่อพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Training)

7. จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้านอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู โดยให้ศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรชาญชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้

8. ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและบริหารจัดการ

จากการศึกษาเรื่องนี้ทำให้เข้าใจได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และสร้างจิตสำนึกฝนการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาครูที่ดี จึงควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรครู ได้ผลดีและมีทิศทางชัดเจนสามารถตรวจสอบและวัดผลได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตราที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสองไม่ให้ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตาม อัยาศัยสถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและ วิทยากรพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขต พื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึด หลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไป ตามกฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.3 การพัฒนาตนเองของวิชาชีพครู

วิเชียร ทวีลาภ (2527: 17) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของวิชาชีพครู เป็นการพัฒนา บุคลิกภาพในการทำงานให้มีคุณภาพ ดังนี้

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ การศึกษาเอกสาร วารสาร การเข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ
2. ศึกษาหาความรู้ ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะ แวดล้อม โดยการติดตาม อ่าน ฟังข่าวสารประจำวัน วิเคราะห์ และประเมินตนเอง นำเอา ข้อผิดพลาดของตนเองมาปรับปรุง คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและเป็นระบบ สร้างทางเลือกหลากหลาย อย่างอิสระรวบรวมข้อมูลความรู้จากแหล่งต่างๆ ประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

จากการศึกษาเรื่องนี้ทำให้ทราบ วิธีการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น เช่นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การศึกษาเอกสาร วารสาร การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หาความรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตาม อ่าน ฟัง ข่าวสารประจำวัน

5. ความสำคัญของวิชาชีพครู

วิชาชีพครูเป็น วิชาชีพชั้นสูงที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น เป็นวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพจึงต้องผ่านการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้มีความรู้ ความชำนาญเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร เพื่อให้สามารถประกอบวิชาชีพได้ด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริยธรรมวิชาชีพ (สำนักงานครูสภา, 2550 : 1)

ส่วนจิตร ศรีสอาน (2541) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรครู โดยมุ่งเน้นให้เป็นวิชาชีพเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นครูให้ได้มาตรฐานต่อวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ดังปรากฏรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ครูที่ดีควรมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการใน 3 ลักษณะสำคัญ คือ

1.1 ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่จะสอนเป็นอย่างดี

1.2 ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาครู ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดทำอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนวิธีสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก เป็นต้น

1.3 ครูจะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ทั่วไปด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

2. การพัฒนาด้านทักษะ ครูที่มีความสามารถทางด้านทักษะการสอนนั้นจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 ครูจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาวิชาสามารถพูดหรืออธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจได้อย่างชัดเจน

2.2 ครูจะต้องมีทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถนำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ และรู้จักใช้อุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านเจตคติ ครูที่ดีต้องยึดมั่นในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติ และระเบียบวินัย และประเพณีของครูสำหรับสาระสำคัญของเจตคติวิชาชีพครู สรุปได้ดังนี้

- 3.1 ครูจะต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีใจรักที่จะเป็นครู
- 3.2 ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและบริการสังคม
- 3.3 ครูจะต้องรักความก้าวหน้า ขวนขวายความรู้อยู่เสมอ
- 3.4 ครูจะต้องมีความปรารถนาที่ดีต่อศิษย์ ให้กำลังใจและแนะนำสิ่งที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์ ครูจะต้องรักษาความลับของเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา
- 3.5 ครูจะต้องให้ความรู้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ
- 3.6 ครูจะต้องมีความสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
- 3.7 ครูจะต้องตั้งใจปฏิบัติให้เกิดผลดี ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบและอุทิศเวลาของตนให้สถานศึกษา
- 3.8 ครูจะต้องไม่นำผลงานผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
- 3.9 ครูจะต้องรักษาชื่อเสียง เกียรติยศ และหน้าที่การงาน
- 3.10 ครูจะต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่
- 3.11 ครูจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเป็นของตนเองและกล้าแสดงเพื่อเผยแพร่ความรู้หรือความคิดของตนโดยบริสุทธิ์ใจ

นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพครู หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพครู โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพครู ดังนี้ (ฉันท ชาติทอง, 2553 : 40-41)

1. การพัฒนาให้ครูเป็นครูอาชีพ
2. ให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างระบบสารสนเทศสำหรับการพัฒนาครู
5. ศึกษาจุดอ่อนและจุดแข็งของสถานศึกษา
6. ศึกษาความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และเจตคติที่มีต่อครู
7. ให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม มีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนว

8. สำหรับการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการให้ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

9. อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ สถานบันการศึกษาชั้นสูง และชมรมวิชาชีพ

จากการศึกษาความสำคัญของวิชาชีพครู ผู้วิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรครู โดยมุ่งเน้นให้เป็นวิชาชีพ เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นครู ให้ได้มาตรฐานต่อวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และด้านเจตคติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู

6. มาตรฐานวิชาชีพครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนโดยรอบด้าน ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยโดยรวม อีกทั้งครูนอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพแล้วยังต้องมีความศรัทธาในอาชีพครู มีความรัก มีความหวังดี ความเมตตากรุณา เป็นที่พึ่งและประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในความเป็นครู

มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550 : 8 – 43)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภา รับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

9. ความเป็นครู

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1.2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

1.2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สืบเสาะ จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์

อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็น โอกาส ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อดังกล่าวเป็นมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานที่สภาวิชาชีพครูหรือคุรุสภากำหนดขึ้นใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งบ่งชี้ว่าครูแต่ละระดับปฏิบัติงานได้มาตรฐานข้อใดบ้าง หลักประกันคุณภาพครูจำเป็นต้องมีองค์กรเป็นหน่วยปฏิบัติและสนับสนุนมาตรฐานวิชาชีพครู หน่วยปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันผลิตครู ทำหน้าที่ผลิตครูใหม่ที่มีคุณภาพและมีความรักในวิชาชีพ ต้องมีสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ ทำหน้าที่พัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครูประจำการ ต้องมีองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่รักษามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สาระสำคัญในพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ตามมาตรา 25 มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต
2. กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
3. ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภาในการกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ
4. ส่งเสริม ขยาย และพัฒนาวิชาชีพไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่างๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา
5. แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายกรรมการมาตรฐานวิชาชีพเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

6. ปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

7. พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่นตามที่รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการคุรุสภามอบหมาย

คุรุสภาเป็นองค์วิชาชีพที่มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามกฎหมาย ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณครู และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานออกเป็น 2 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ และมาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ สาระสำคัญมีดังนี้ (ศุภานัน สติธิเลิศ, 2551 : 326-327)

1. มาตรฐานด้านความรู้

ครูจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความเป็นครู
- 1.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.4 การใช้จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.5 การสร้างสื่อและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การบริหารจัดการและการจัดบรรยากาศภายในชั้นเรียน
- 1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 การใช้ภาษาและการถ่ายทอดความรู้

2. มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับนักศึกษาครูที่เข้ามาสู่วิชาชีพครูจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติตามการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด คือ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานมาตรฐานวิชาชีพตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพหลัก ทำหน้าที่ดำเนินงานต่างๆ เช่น กำหนดและพัฒนามาตรฐานรับรองหลักสูตรการผลิตและพัฒนาครู รับรองวิทยฐานะของผู้จบการศึกษา เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ กำหนดและประเมินระดับคุณภาพ อบรม และพัฒนาผู้ประเมิน กำหนดมาตรฐานการพัฒนาเพื่อต่อไปในอนาคต ดังในภาพที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพ

จากมาตรฐานวิชาชีพครู สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 1 ถึงมาตรฐานที่ 7 และ มาตรฐานที่ 12 จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครูโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผลถาวรที่เกิด ผู้เรียนพัฒนาแผนการสอนและสื่อให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียน มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 10 จะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการร่วมมือในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การ ตระหนักในสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นใน สถานศึกษาและชุมชนร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 8 และ มาตรฐานที่ 11 จะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ นักเรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศ สังคมได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

7. หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ศุภานัน สิทธิเลิศ (2551 : 71-72) ได้วิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูและ จำแนกบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูได้ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. ตีความขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในวัยที่ครูรับผิดชอบ ตีความเนื้อหา สารวิชาให้ละเอียด กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้จากความสนใจและความต้องการของผู้เรียนที่มีต่อ สารการเรียนรู้ในรายวิชานั้นๆ แล้วนำผลการวินิจฉัยนั้นไปเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และบูรณาการ
2. เตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแหล่งบริการข้อมูล ให้กับผู้เรียนและชุมชน ครูจึงมีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในวิชาที่รับผิดชอบเป็นความรู้ที่ ถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมที่อธิบายให้คำแนะนำและให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน ครูจึงต้อง ทดลองหรือปฏิบัติกิจกรรมล่วงหน้า เพื่อปรับปรุงแก้ไขและสร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียน
3. จัดทำแผนบริหารการสอน วางแผนจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง เนื้อหาสาระการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล กำหนดเวลาเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เหมาะสม
4. จัดเตรียมแหล่งข้อมูลที่เป็นเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียน จัดทำสื่อ ได้แก่ เอกสาร ประกอบการเรียน ใบความรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ตลอดจนข้อมูลห้องสมุด หืออินเทอร์เน็ต หรือจากเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนโดยใช้กิจกรรมและการทำงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการประดิษฐ์หรือสร้างชิ้นงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสืบเสาะหาความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายศึกษาค้นคว้าจากสภาพจริง สถานที่จริง และจากภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือจากผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์นั้นๆ โดยบทบาทของครูจะปรับเปลี่ยนไปตามแผนการสอนที่จัดทำขึ้น หน้าที่ของครูคือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละคนคอยให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามช่วงเวลาของการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นคู่เพื่อค้นหาคำตอบร่วมกัน

จิตติรัตน์ วิเชียรรัตน์ (2554 :101-102) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้ดังนี้

1. สอนศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญ สำหรับครูที่ดีต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน นอกจากนั้นต้องสามารถให้บริการแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

2. แนะนำการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้ศิษย์ของตนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ครูต้องคำนึงถึงสติปัญญา ความสามารถและความถนัดของบุคลิกภาพของศิษย์ด้วย

3. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของศิษย์โค่นการจัดกิจกรรม ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนนอกหลักสูตร

4. ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อจะได้ว่าศิษย์ได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อยๆ ใดแล้ว การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ควรทำอย่างสม่ำเสมอ

5. อบรมคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัยและค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์ เพื่อศิษย์จะได้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมในวันหน้า

6. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครู และจรรยาบรรณครูเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

7. ตรงต่อเวลาโดยการเข้าสอน และเลือกสอนตามเวลาทำงานสำเร็จครบถ้วนตามเวลา และรักษาเวลาที่นัดหมาย

8. ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคน โดยการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จากการศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของครูทำให้ทราบว่า บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในยุคปัจจุบันและอนาคต ครูมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้างเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง ซึ่งการศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของครู สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

8. กฎระเบียบที่ส่งผลให้เกิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

กฎระเบียบที่ส่งผลให้เกิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู (จุติรัตน์ วิเชียรรัตน์, 2554: 120)

1. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. ให้เป็นหลักในการประเมินผลงานของสมาชิก ในการพิจารณาระดับเลื่อนฐานะในตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น
3. ช่วยสมาชิกเกิดความมั่นใจในตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
4. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรแห่งวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของทุกวงการได้อย่างแท้จริง
5. เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเป็นลำดับ

จากความสำคัญ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประกอบอาชีพชั้นสูงต้องมีมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการควบคุมและยกระดับในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานดังกล่าว จึงประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้าสู่ระดับนั้นรวมทั้งการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน มาตรฐานวิชาชีพ จึงเริ่มจากผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เมื่อสมาชิกเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีกฎ กติกา หรือกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นความพยายามเพื่อรักษามาตรฐานวิชาชีพของตนเองไว้

9. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Design)

เมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ครูในฐานะพนักงานขององค์กรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นการทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมี

จุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ

9.1 ความหมายของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

อาภรณ์ ภูวพิพันธ์ (2554: 147) ได้ให้ความหมายของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ว่า Career Path หมายถึง เส้นทางหรือผังความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554: 310) กล่าวถึงความหมายของการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) กระบวนการจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลสามารถจะก้าวเดินไปได้ในช่วงชีวิตการทำงานของเขา (Mathis and Jackson, 1985)

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของครูเมื่อเข้ามาปฏิบัติในโรงเรียน โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในงาน ทำให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

9.2 รูปแบบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ในองค์กร

รูปแบบการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นมีทั้งหมด 3 ประเภท (รัชฎา อติสนธิสกุล และคณะ, 2551 : 64) ได้แก่

Traditional Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ในแนวตั้ง (Vertical Level) ไปยังตำแหน่งงาน / ระดับที่สูงขึ้น เป็นผังที่ระบุว่าต่อไปพนักงานจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานใดบ้าง

Network Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) และการโอนย้ายงาน (Job Transfer) ทั้งแนวตั้ง (Vertical Level) และแนวนอน (Horizontal Level) ทั้งนี้การโอนย้ายงานนั้นไม่จำเป็นจะต้องโอนย้ายงานภายในหน่วยงานเดียวกัน เท่านั้น พนักงานสามารถโอนย้ายงานข้ามหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันได้หรือย้ายข้ามกลุ่มงาน (Job Family)

Dual Career Path หรือ “Y” เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งไปยังสายงานบริหาร (Management Track) หรือสายอาชีพ/วิชาชีพ (Professional Track) พบว่าผังความก้าวหน้าในลักษณะนี้ได้ถูกออกแบบขึ้นเฉพาะบางกลุ่มงานที่เป็นกลุ่มงานหลัก (Core Business) เป็นกลุ่มงานที่หายากแล้วต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนนาน

จะเห็นได้ว่า Dual Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครูซึ่งแสดงสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในแนวตั้งในลักษณะการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน

ที่รับผิดชอบโดยสามารถเปรียบเทียบแต่ละตำแหน่งที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกันได้ เช่น คุรุปฏิบัติการ คุรุชำนาญการ คุรุเชี่ยวชาญ และคุรุเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

9.3 องค์ประกอบของ Career Path

อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2554: 152) ได้กล่าวถึงการจัดทำ Career Path ให้สมบูรณ์นั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบทั้ง 2 เรื่องได้แก่

9.3.1 การออกแบบผัง Career Path การออกแบบผัง Career ที่องค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมากได้แก่ การออกแบบผังแบบ Network Career Path ที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้ายงานและการออกแบบผังแบบ Dual Career Path ที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งในสายบริหารและสายวิชาชีพ ทั้งนี้ในช่วงการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นไม่ควรนำตัวบุคคลมาพิจารณาการออกแบบผัง ให้ยึดตามความน่าจะเป็นของลักษณะงานมากกว่าคำนึงถึงตัวบุคคล

9.3.2 การกำหนดเกณฑ์ เกณฑ์เป็นคุณสมบัติของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานและการโอนย้ายงาน ทั้งนี้การกำหนดเกณฑ์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งงานนั้นให้พิจารณาถึง

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผลการทำงานของพนักงานย้อนหลังในอดีตพิจารณาจากปัจจัยที่กำหนดขึ้นในแบบฟอร์มประเมินผลงาน พบว่าองค์การโดยส่วนใหญ่มีการปรับแบบฟอร์มประเมินผลงานด้วยการนำปัจจัยวัดผลงานที่เน้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นั่นก็คือ Key Performance Indicators (KPIs) และ Competency มาใช้เป็นปัจจัยประเมินผลการทำงานของพนักงาน

2. ศักยภาพการทำงาน (Potential) ความสามารถที่จะสะท้อนถึงผลงานของพนักงานในอนาคต เป็นแนวหรือศักยภาพของพนักงานที่สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือความสามารถที่พนักงานได้จริงมากกว่าคุณสมบัติหรือความสามารถที่คาดหวังของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการวัดศักยภาพของพนักงานก่อน หลังจากนั้นจึงนำเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาพิจารณาหาบุคคลที่มีแนวหรือศักยภาพในการทำงาน

สำหรับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการโอนย้ายงานนั้นต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนเท่ากับเกณฑ์เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยส่วนใหญ่เกณฑ์ที่กำหนดจะพิจารณาจากความพร้อมในการทำงานและอายุงาน กรณีที่พนักงานมีความพร้อม หน่วยงานต้นสังกัดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความพร้อม และพนักงานมีอายุงานในการทำงานครบตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วพนักงานมีสิทธิ์ที่จะขอโอนย้ายงานไปยังหน่วยงานอื่นตามผังความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ที่กำหนดขึ้นได้

9.4 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path)

รักษา อติสนธิสกุล และคณะ (2551 : 66-67) ได้เสนอขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งต่างๆ โดยวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆ ตามผังโครงสร้างองค์กร และผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดทำรูปแบบ ของสายอาชีพให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family)

การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

1. ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)
2. การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีความสามารถ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
3. การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร (Career Model) และเกณฑ์

แนวทางการจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรมีดังต่อไปนี้

1. การระบุตำแหน่งงานทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน แผนกของแต่ละกลุ่มย่อย (Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

2. การจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากความสามารถในงาน (Job Competency) โดยมีแนวทางเลือก คือ ดอนย้ายข้าม Sub Group ของ Job Family เดียวกัน และโอนย้ายงานข้าม Job Family ที่ต่างกัน

3. การจัดทำ Career Model ของตำแหน่งงาน โดยมีเทคนิคคือ

3.1 การพิจารณาโอนย้ายระดับตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์ คือ โอนย้ายทุกระดับตำแหน่งงาน และโอนย้ายบางระดับตำแหน่งงาน

3.2 การจัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ คือ การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายใน Job Family ที่เหมือนกัน และเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานใน Job Family ที่ต่างกัน

4. การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการดอนย้ายงาน

9.5 แนวทางในการนำ Career Path ไปปฏิบัติ

หลังจากที่องค์กรได้มีการจัดทำ Career Path สำหรับบุคลากร ทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการนำ Career Path ที่ออกแบบไปปฏิบัติ โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์, 2554: 186-187)

1. ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานควรแจ้งให้พนักงานภายในหน่วยงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ Career Path ที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ในการสร้างความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานพิจารณาคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) เพื่อวิเคราะห์และประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment)

3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดทำสรุปความสามารถของบุคลากรที่ต้องพัฒนา รวมทั้งกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan) โดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานที่ต้องพัฒนาและ/หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งความสามารถที่เป็นจุดแข็ง หรือความสามารถที่เป็นจุดอ่อน ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอาจไม่จำเป็นต้องทำกับทุกคน แต่สามารถเลือกทำเฉพาะรายบุคคลตามความต้องการของหน่วยงานและองค์กร

4. ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะต้องแจ้งแผนการพัฒนารายบุคคลให้พนักงานรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน โดยการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนา แนวทางหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งวิธีการในการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานติดตามผลการพัฒนา รวมทั้งทบทวนรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคคล

6. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่บุคลากรมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคล

9.6 แนวทางการพัฒนาการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

นอกจากนี้ รัชฎา อธิสนธิกุล และคณะ (2551 : 78-79) ได้เสนอแนวทางเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพมีดังนี้

1. จัดให้มีศูนย์กลางการพัฒนากุศลกร เพื่อรับผิดชอบสร้างและดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือในการประเมินตนเองของบุคลากร ด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถและทักษะ ซึ่งเชื่อมโยงต่อเนื่องในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ต้องคำนึงถึงการพัฒนากุศลกร โดยบุคลากรต้องดำเนินการประเมินตนเอง และวางแผนการทำงานตามสายอาชีพพร้อมกับกองการเจ้าหน้าที่

2. จัดให้มีคู่มือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางและแนวคิดสำหรับในการวางแผนเป้าหมายในอาชีพของตน ซึ่งเนื้อหาสาระของคู่มืออาจประกอบด้วย การประเมินตนเอง การตรวจเส้นทางก้าวหน้าของอาชีพ การอภิปรายวิธีการที่จะพัฒนาอาชีพ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคล เป็นต้น

3. จัดให้มีการพูดคุย สนทนาระหว่างพนักงานและหัวหน้างานเพื่อได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินว่าทำงานเป็นอย่างไร ควรจะพัฒนาอะไรเพิ่มเติม และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพจะเป็นอย่างไร โดยร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจน และดำเนินการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง แล้วแจ้งผลการพัฒนาต่อเจ้าหน้าที่

4. จัดให้มีที่ปรึกษาทางอาชีพหรือการให้คำแนะนำ โดยประกอบด้วย บทบาทของบุคลากรในการสายแผนอาชีพ และบทบาทของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาทางอาชีพตามเงื่อนไขของ Career Path ในตำแหน่งนั้นๆ และบทบาทขององค์กรที่รับผิดชอบในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5. กรณีบุคลากรมีความต้องการจะขอโอนย้ายข้ามกลุ่มงาน (Cross Functional) ตามเงื่อนไข Career Path หัวหน้างานต้องให้ความยินยอมเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานจริง (On The job Training) ก่อนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน ตามข้อกำหนดของแต่ละกลุ่มงาน โดยกองการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องและดำเนินการส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

6. ในการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพมิใช่เงื่อนไขสำคัญ ในการโอนย้าย แต่บุคลากรจะได้รับการพิจารณาให้พัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด ทั้งนี้ต้องผ่านการประเมินผลทุกขั้นตอน

7. ให้ดำเนินการปรับปรุงการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปหรือตามความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

8. สามารถนำผลการพัฒนามาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความก้าวหน้าและการวางแผนอัตรากำลังคนต่อไป

9. การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพมีประโยชน์ที่ทำให้บุคลากรรู้ทางเดินของชีวิตการทำงานของตน และองค์กรมีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนช่วยให้องค์กรไม่ละทิ้งพนักงานในแต่ละระดับ แต่มีข้อจำกัดและควรระวัง คือ เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพอาจเป็นอุปสรรคต่อพนักงานบางคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีมากเพราะเขาจะรู้สึกว่าเขาเองมีความสามารถแต่ไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดอายุงานนานในการเลื่อนแต่ละตำแหน่ง ก็อาจมีผลต่อพนักงานเหล่านี้ในการมองว่าตนเองมีความสามารถแต่กลับเติบโตช้าหรือก้าวหน้าช้าไป เป็นเหตุผลที่หลายคนมีความคิดออกจากองค์กรไปเติบโตที่อื่น

โดยแนวทางที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า การจัดเส้นทางอาชีพนี้จะอำนวยความสะดวกในการประเมินตนเองของครูด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน โดยโรงเรียนสามารถนำผลมาพัฒนาใช้เป็นข้อมูลประกอบวิเคราะห์ความก้าวหน้าและการวางแผนอัตรากำลัง ทุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การจัดทำเส้นทางอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การตรวจสอบและกำหนดว่าครูจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรในงานหนึ่งๆ จากนั้นจึงจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงานซึ่งจะช่วยให้ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ถึงเหล่านั้น

9.7 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

พงศ์ หรดาล (2540 : 70) ได้กำหนดเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่

ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะคิดตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเกณฑ์วัดความก้าวหน้าในอาชีพ มี 3 เกณฑ์ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดตัวแปรตาม ในการตั้งสมมติฐาน และสร้างแบบสอบถาม

9.8 ประโยชน์ของ Career Path

การจัดทำ Career Path จะมีประโยชน์ทั้งในระดับขององค์กร และในระดับพนักงาน ดังนี้ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550 : 135-136)

1. เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากองค์กรไม่มีหลักเกณฑ์หรือระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างชัดเจนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานและการโยกย้าย จะทำให้หน่วยงานต่างๆต่างกำหนดหลักเกณฑ์ของตนเองตามใจชอบ เช่นบางหน่วยงานใช้อายุงานเป็นเกณฑ์ แต่บางหน่วยงานใช้ Competency เป็นเกณฑ์ หรือบางหน่วยงานใช้งบประมาณเป็นเกณฑ์ ดังนั้นการสร้างหลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการโอนย้ายงานจึงเป็นการสร้างความเท่าเทียมกันของความก้าวหน้าในสายอาชีพในการทำงานให้กับพนักงาน

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากร การจัดทำ Career Path มีประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการกับบุคลากรภายในองค์กร (Human Resource Management) ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ใช้เป็นแนวทางสำหรับเตรียมความพร้อมของกำลังคนโดยการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งที่ยังคงว่างอยู่ ภายหลังจากที่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือการโอนย้ายงานตาม Career Path ที่กำหนดขึ้น

2.2 การวางแผนฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้กับพนักงานที่จะเลื่อนตำแหน่งงาน หรือโอนย้ายงานที่กำหนดขึ้นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

2.3 การพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคล การจัดทำ Career Path จะทำให้ทราบว่าพนักงานมีคุณสมบัติและความสามารถปัจจุบันเหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นตาม Career Path ของแต่ละตำแหน่งงานหรือไม่ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคลต่อไป

2.4 การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร การจัดทำ Career Path จะใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำความหมาย และแนวคิดของความก้าวหน้าในอาชีพ เข้ามาใช้วิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับผู้วิจัย เพื่อให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการจัดทำ Career Path มีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านช่วยให้พนักงานมีการสับเปลี่ยนโอนงาน มีการเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจะให้พนักงานที่ทำงานและมีผลงานดีไม่เบื่อหน่ายกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในด้านผู้บังคับบัญชาการออกแบบ Career Path เป็นเครื่องมือหนึ่งของการบริหารจัดการที่ช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ในด้านพนักงานการจัดทำ Career Path จะเป็นสิ่งจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งงานใด และมีโอกาสที่จะโอนย้ายไปยังหน่วยงานใดบ้าง เพื่อเป็นหนทางในการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

10. บริบทของกลุ่มประชากร

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในมาตรา 4 ให้ความหมายของโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้สถานบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันศึกษาเอกชน

โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

โรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัดมีทั้งหมด 15 โรงเรียนเป็นโรงเรียนในระบบทั้งหมดมีการเปิดสอนในระดับต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด

ที่	โรงเรียน	ระดับที่เปิดสอน
1	รัตนกุลอนุบาล	เตรียมอนุบาล – อนุบาลปีที่ 3
2	อนุบาลคุณแม่	เตรียมอนุบาล – อนุบาลปีที่ 3
3	อนุบาลจินกาคัญณ์ดา	เตรียมอนุบาล – อนุบาลปีที่ 3
4	สตรีบูรณวิทย์ แผนกอนุบาล	อนุบาลปีที่ 1 – อนุบาลปีที่ 3
5	ธรรมภิรักษ์	เตรียมอนุบาล – ประถมศึกษาปีที่ 6
6	สตรีบูรณวิทย์	อนุบาลปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3
7	บางอ้อศึกษา	เตรียมอนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ 3
8	ทิวไผ่งาม	อนุบาลปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6
9	ประมุขวิทยา	อนุบาลปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6
10	พิมลวิทย์	อนุบาลปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6
11	ศิริมงคลศึกษา	เตรียมอนุบาล – ประถมศึกษาปีที่ 6
12	सानติวิทยา	ประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6
13	ศรีอุลย์	อนุบาลปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6
14	บูรณวิทย์	ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3
15	เขมะสิริอนุสรณ์	ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนกร จันทร์ระวาง (2553) ได้ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ส่วนระยะเวลาในการโอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งในการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งประจำปี และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระยะเวลาในการโอน ไม่มีผลต่อระดับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

จิตภา ป้อมป้อง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สถาบันการศึกษายังคงมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้ศึกษาดูงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ผ่านมาและในปัจจุบันยังคงยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ โดยเฉพาะระบบสถาบัน การแต่งตั้งโยกย้ายก็เช่นเดียวกัน เพราะที่ผ่านมามีได้ว่าเป็น ยุคไครยุคนั้น เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยจบการศึกษาจากสถาบันใด ก็โยกย้ายพรรคพวกที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกันให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและคอยให้ความช่วยเหลือให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วยเช่นกัน

พุทธร ภัคดี (2551) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนานุเคราะห์โดยการฝึกอบรม ทัศนศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดน่าน ในด้านความต้องการของงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เมื่อมีทักษะและประสบการณ์มากย่อมที่จะเกิดความชำนาญในการสอน ซึ่งทำให้ครูนั้นมีคุณภาพสามารถทำงานให้กับสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่รองลงมาในด้านความต้องการของบุคคล กลุ่มตัวอย่าง เพื่อพัฒนาความรู้ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skills) พัฒนาทัศนคติ (Attitude) ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้วกลับไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น และในด้านความต้องการขององค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตามลำดับ

อรอุษา จันทศร (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน

ไฉนวล พรหมมณี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน โคนส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งามดา เรืองพลังชูพร (2545) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานสายบริษัททั่วไป บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความต้องการการฝึกอบรมด้านความรู้ ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมีความต้องการมาก โดยพบว่ามีความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท และภาษาอังกฤษเพื่อการค้ามากที่สุด ส่วนความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะมีความต้องการมาก โดยพบว่ามีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมากที่สุด พนักงานที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้และด้านทักษะที่ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

แคลเดรอน (Calderon, 1989 อ้างถึงใน ศรีวรรณ สุวรรณपाल, 2545 : 36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะคติของนักเรียน เพื่อครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างเลือกประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นตรงกันใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีและลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แต่กลับพบความคิดเห็นตรงกันของประชากรทั้ง 3 พอสรุปได้ว่า ทั้งนักเรียน ตัวครู และผู้บริหารโรงเรียนของต่างประเทศที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการสอนของครูที่ดีในทำนองที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย คือ เห็นว่าครูที่ดีจะต้องมีลักษณะการสอนดีบุคลิกภาพดีและลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูดี

กรูเทนเบลอร์ (Grootenboer, 2008) การพัฒนาตนเอง ของอาจารย์เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธี การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าแผนก คณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่าย ยอมรับการดูแล การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้ที่มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดง กลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อเกิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษและการสอน แก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

(Grubb, 1990 อ้างถึงใน อารยา ตีลกานนท์, 2540 : 32) ได้ศึกษาการจัดการฝึกอบรมใน บริษัท IBM พบว่า ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท IBM ก็ได้มีความพยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ ความสำคัญกับการศึกษาและการฝึกอบรม ต่อมา มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาซึ่งมีความ รับผิดชอบในสาขาต่างๆทั่วโลก มีนโยบายการศึกษา คือ ให้การอบรมตรงกับลักษณะงานที่ต้อง รับผิดชอบ มีหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมเป็นคู่มือให้พนักงานวางแผนในการพัฒนาตนเอง ทุก ขึ้นตอนดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการประเมินผล นอกจากนี้ยังมีการวางแผนอาชีพให้ พนักงาน ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนี้ดูได้จากคุณภาพของงานที่ดีขึ้นและการรักษาระดับต้นทุนใน การดำเนินการ

จากการตรวจสอบเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น จากงานวิจัยของ งามตา เรืองพลังชูพร (2545); อารยา ตีลกานนท์ (2540); ศรีวรรณ สุวรรณपाल (2545) สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูล ประกอบการบรรยายและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษา การฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และ ทักษะคิดแล้วกลับไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น และในด้านความต้องการขององค์กร ตรวจสอบเอกสารของ พุทธพร ภักดี (2551)สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในส่วนของ การพิจารณาตัวแปร เพื่อใช้ในการสร้าง แบบจำลอง อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมถึงผลงานของ อรุษา จันทพร (2550); ใจนวล พรหมมณี (2550); กรูเทนเบลอร์ (Grootenboer, 2008) สามารถนำมาใช้เป็น ข้อมูลประกอบการบรรยายและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษา ส่วนผลงานของ ธนกร จันทร์ระวาง (2553); จินดา ปกป้อง (2552) สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาตัวแปรตามและใช้เป็นข้อมูล ประกอบการบรรยาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังนี้คือ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การทดสอบเครื่องมือวิจัย 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมายสำหรับการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด จำนวน 15 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวน 756 คน (สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 1088 อ้างถึงใน พรณี ลีกิจวัฒนะ, 2554 : 142) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ	n	คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ ขนาดของประชากร
	e	คือ ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{756}{1 + 756 (0.05)^2}$$

$$n = 262 \text{ คน}$$

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนไปในเขตบางพลัด ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
การสุ่มเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
 (ประสพชัย พสุนนท์, 2553 : 33) โดยแยกตามระดับของชั้นที่โรงเรียนเปิดสอน ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม
 ตัวอย่างดังนี้

ให้ระดับโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา
 ระดับมัธยม และคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยพิจารณาตามสัดส่วนของขนาดประชากรในแต่ละชั้น
 ภูมิ (Proportional Allocation)

$$n_h = \frac{N_h n}{N}$$

เมื่อ N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด

n แทน ขนาดของตัวอย่างทั้งหมด

N_h แทน ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ h โดยที่ $h = 1, 2, 3$

h แทน กลุ่มโรงเรียนเมื่อ 1 : ระดับปฐมวัย 2 : ระดับประถมศึกษา และ 3 : ระดับ
 มัธยมศึกษา

n_h แทน ขนาดของตัวอย่างในชั้นภูมิที่ h โดยที่ $h = 1, 2, 3$

จะได้จำนวนตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้น, ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และ
 ระดับมัธยมศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างครูจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนครู	จำนวนตัวอย่าง
ระดับปฐมวัย	39	14
ระดับประถมศึกษา	183	63
ระดับมัธยมศึกษา	534	185
รวม	756	262

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 262 คนให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนไปในเขตบางพลัด โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลลงในแบบสอบถามเองและนำกลับ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมงานวิจัย บทความทางวิชาการ ข้อมูลสถิติ รายงาน วารสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหา และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย จากหนังสือเรียน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัย โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และชนิดปลายเปิด (Open ended Questionnaires) ซึ่งแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายงานอาชีพครู โดยพัฒนามาจากเครื่องมือของวินัย แต่งแก้ว (2553) และเครื่องมือของพุทธพร ภักดี (2551) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านความรู้

ด้านที่ 2 ด้านทักษะ

ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยพัฒนามาจากเครื่องมือของ จิดาภา ป้อมป้อง (2552) มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสาขาวิชาชีพครู เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 3 มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของข้อมูล ค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดความก้าวของอันตรายภาคขึ้น ดังต่อไปนี้ (วรารักษ์ สงวนศักดิ์, 2553 : 72)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของความก้าวของอันตรายผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดภาคขึ้น

คะแนน	ความหมาย
4.20 – 5.00	มากที่สุด
3.40 – 4.19	มาก
2.60 – 3.39	ปานกลาง
1.80 – 2.59	น้อย
1.00 - 1.79	น้อยที่สุด

4. การทดสอบเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้มีการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี ข้อความทางวิชาการวารสารสื่อสิ่งพิมพ์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่รวบรวมพัฒนาและปรับปรุงไม่ได้สร้างเอง โดยรวบรวมจากผู้วิจัยอื่น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพทางด้านเนื้อหา และด้านการวัดและการประเมินผลของแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามด้านความต้องการในการฝึกอบรม 0.931 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ 0.886 ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956 สรุปว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 262 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ตัวแปรในความต้องการฝึกอบรมครูโรงเรียนเอกชนในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 ศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis)

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เมื่อได้รวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจความเรียบร้อยจากนั้นบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วจึงนำมาประมวลผล และแสดงเป็นค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอ้างอิงเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยแปลงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553 : 472) ดังนี้

1. ค่า r อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่า r มีค่า 0 จะมีความสัมพันธ์ทางบวก หากค่า r มีค่าน้อยกว่า 0 จะมีความสัมพันธ์ทางลบ

2. $|r| \geq 0.8$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

3. $0.5 < |r| < 0.8$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

4. $|r| \leq 0.5$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาในสายงานอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน และศึกษาความต้องการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. การวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
3. การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คนประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของประสบการณ์การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้านการเรียนการสอนย้อนหลัง 3 ปี ระดับชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอน ด้วยการแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตาราง ที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร

(n = 262)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	103	39.31
หญิง	159	60.69
2 อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	53	20.23
26 - 30 ปี	29	11.07
31 - 35 ปี	32	12.21
36 - 40 ปี	135	51.53
41 ปีขึ้นไป	13	4.96
3 ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	218	83.21
ปริญญาโท	25	9.54
ปริญญาเอก	3	1.15
อื่นๆ	16	6.11
4 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของประสบการณ์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน ย้อนหลัง 3 ปี		
น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี	70	26.72
20 ชั่วโมงต่อปี	102	38.93
มากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี	90	34.35
5 ระดับชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอน		
ปฐมวัย	14	5.34
ประถมศึกษา	63	24.05
มัธยมศึกษา	185	70.61

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของประสบการณ์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน ย้อนหลัง 3 ปี ระดับชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 60.69 และเพศชาย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ส่วนใหญ่มี อายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 26 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.23 ช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.21 ช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96

ระดับศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 83.21 รองลงมา ปริญญาโท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.54 จำนวนอื่น ๆ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.11 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของประสบการณ์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน ย้อนหลัง 3 ปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การฝึกอบรม 20 ชั่วโมงต่อปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93 รองลงมา มากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.72

ระดับชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ส่วนใหญ่โรงเรียนของท่านเปิดสอนระดับชั้น มัธยมศึกษา มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 70.61 รองลงมาคือ ประถมศึกษา มีจำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 24.05 และระดับปฐมวัย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34

2. การวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ความต้องการพัฒนาความรู้ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ ดังแสดงในตาราง ที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู โดยรวม

(n = 262)

ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม	Mean	S.D.	แปลผล
1.ความต้องการพัฒนาความรู้	3.43	0.347	มาก
2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	3.36	0.402	ปานกลาง
3 ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	3.28	0.377	ปานกลาง
รวม	3.36	0.335	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) ให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการพัฒนาด้านทักษะ อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.36$) และให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการพัฒนาด้านเจตคติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม
เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาความรู้

(n = 262)

ความต้องการพัฒนา ความรู้	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1 การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	8 (3.1)	130 (49.6)	123 (46.9)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.55	0.563	มาก
2 การนำหลักสูตรไปใช้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	7 (2.7)	83 (31.7)	167 (63.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.35	0.566	ปาน กลาง
3 การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	7 (2.7)	80 (30.5)	165 (63.)	10 (3.8)	0 (0.0)	3.32	0.591	ปาน กลาง
4 การทำวิจัยในชั้นเรียน	5 (1.9)	72 (27.5)	180 (68.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.29	0.534	ปาน กลาง
5 การผลิตสื่อเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนรู้	8 (3.1)	89 (34.)	164 (62.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.40	0.556	ปาน กลาง
6 จิตวิทยาการจัดการ เรียนรู้สำหรับเด็ก	9 (3.4)	133 (50.8)	118 (45.)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.57	0.575	มาก
7 เทคนิคและวิธีการให้ ผู้เรียนมีความสนใจใน การจัดการเรียนรู้	9 (3.4)	45 (17.2)	204 (77.9)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.23	0.524	ปาน กลาง
8 การสร้างเครื่องมือ วัดผลประเมินผลใน แต่ละวิชา	4 (1.5)	155 (59.2)	99 (37.8)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.61	0.548	มาก
9 การพัฒนาเครื่องมือ วัดผลประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5 (1.9)	148 (56.5)	103 (39.3)	6 (2.3)	0 (0.0)	3.58	0.573	มาก
รวม						3.43	0.347	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับมาก 3 ข้อ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลในแต่ละวิชา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$) ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.58$) และให้ความสำคัญในเรื่อง เทคนิคและวิธีการให้ผู้เรียนมีความสนใจในการจัดการเรียนรู้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

(n = 262)

ความต้องการพัฒนา ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1 ความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้	7 (2.7)	76 (29.)	167 (63.7)	11 (4.2)	1 (0.4)	3.29	0.608	ปาน กลาง
2 ทักษะในการเรียบ เรียงเนื้อหาวิชา	5 (1.9)	47 (17.9)	181 (69.1)	27 (10.3)	1 (0.4)	3.10	0.633	ปาน กลาง
3 การพูดหรืออธิบาย ให้ผู้อื่นเข้าใจเนื้อหา ได้อย่างชัดเจน	8 (3.1)	78 (29.8)	171 (65.3)	3 (1.1)	2 (0.8)	3.33	0.594	ปาน กลาง
4 ทักษะในการสอน สามารถคัดเลือก วิธีการสอน	8 (3.1)	124 (47.3)	127 (48.5)	3 (1.1)	0 (0.0)	3.52	0.579	มาก
5 การนำวิธีการหรือ ความรู้ใหม่ๆมาใช้ ประกอบการสอน ได้	6 (2.3)	121 (46.2)	131 (50.)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.49	0.572	มาก

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม
เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ (ต่อ)

(n = 262)

ความต้องการพัฒนา ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6 การใช้อุปกรณ์การ สอนเพื่อช่วยเสริม ให้นักเรียนเข้าใจ มากขึ้น	8 (3.1)	114 (43.5)	133 (50.8)	7 (2.7)	0 (0.0)	3.47	0.604	มาก
7 การเขียนแผนการ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตร สถานศึกษา	10 (3.8)	75 (28.6)	171 (65.3)	6 (2.3)	0 (0.0)	3.34	0.590	ปาน กลาง
รวม						3.36	0.402	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับมาก 3 ข้อ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีการสอน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$) ให้ความสำคัญในเรื่องการนำวิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอน ได้ อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.49$) และให้ความสำคัญในเรื่องทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาวิชา น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม
เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ

(n = 262)

ความต้องการพัฒนา ด้านเจตคติ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1 ความรักและความ ศรัทธาในวิชาชีพครู	6 (2.3)	57 (21.8)	194 (74.)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.24	0.519	ปาน กลาง
2 การมีประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน การ ดำรงชีวิต	8 (3.1)	43 (16.4)	201 (76.7)	10 (3.8)	0 (0.0)	3.19	0.539	ปาน กลาง
3 ความซื่อสัตย์ใน การปฏิบัติงาน การ วัดผล ประเมินผล ผู้เรียน	2 (0.8)	72 (27.5)	101 (38.5)	82 (31.3)	4 (1.5)	2.94	0.844	ปาน กลาง
4 ความโปร่งใสใน การปฏิบัติงานใน หน้าที่	7 (2.7)	80 (30.5)	165 (63.)	10 (3.8)	0 (0.0)	3.32	0.591	ปาน กลาง
5 ความอดทนและ เสียสละเวลา ส่วนตัวในการ ปฏิบัติงาน การ แก้ปัญหาในการ ทำงาน การเห็น ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน	5 (1.9)	72 (27.5)	180 (68.7)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.29	0.534	ปาน กลาง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม
เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ (ต่อ)

(n = 262)

ความต้องการพัฒนา ด้านเจตคติ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6 การปฏิบัติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดีวาง ตนที่เหมาะสม ระหว่างครูกับศิษย์	8 (3.1)	89 (34.)	164 (62.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.40	0.556	ปาน กลาง
7 ความมีระเบียบวินัย ในการทำงานและ ปฏิบัติตามตาม กฎระเบียบของ สถานศึกษา	9 (3.4)	133 (50.8)	118 (45.)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.57	0.575	มาก
รวม						3.28	0.377	ปาน กลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับมาก 1 ข้อ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความมีระเบียบวินัยในการทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) ให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีวางตนที่เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์ อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.40$) และให้ความสำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การวัดผลประเมินผลผู้เรียน น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวม

(n = 262)

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	Mean	S.D.	แปลผล
1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.34	0.387	ปานกลาง
2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.43	0.417	มาก
3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.18	0.437	ปานกลาง
รวม	3.32	0.360	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในเงินเดือน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) ให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.34$) และให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n = 262)

ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1 การสร้างความ มั่นใจให้ตัวเองใน การปฏิบัติงานต่อ เพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่นในการ ปฏิบัติงาน	9 (3.4)	45 (17.2)	204 (77.9)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.23	0.524	ปาน กลาง
2 การให้หลักประกัน ในการปฏิบัติงาน และความคุ้มครอง ครู	5 (1.9)	148 (56.5)	103 (39.3)	6 (2.3)	0 (0.0)	3.58	0.573	มาก
3 เปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมการ กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และ กฎเกณฑ์ต่างๆ	7 (2.7)	76 (29.)	167 (63.7)	11 (4.2)	1 (0.4)	3.29	0.608	ปาน กลาง
4 สร้างความ ภาคภูมิใจในหน้าที่ การงาน สร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	5 (1.9)	47 (17.9)	182 (69.5)	27 (10.3)	1 (0.4)	3.10	0.633	ปาน กลาง
5 ท่านเคยมีความคิดที่ จะโอนย้ายหรือ เปลี่ยนงาน	8 (3.1)	78 (29.8)	171 (65.3)	3 (1.1)	2 (0.8)	3.33	0.594	ปาน กลาง

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ต่อ)

(n = 262)

ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6 ระบบการเลื่อน ตำแหน่งของ โรงเรียนมีความ ยุติธรรม	8 (3.1)	124 (47.3)	127 (48.5)	3 (1.1)	0 (0.0)	3.52	0.579	มาก
รวม						3.34	0.387	ปาน กลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขต
บางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$
= 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด
กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับมาก 2 ข้อ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง 4 ข้อ โดย
ให้ความสำคัญในเรื่องการให้หลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู มากที่สุด ($\bar{X}$ =
3.58) ให้ความสำคัญในเรื่องระบบการเลื่อนตำแหน่งของโรงเรียนมีความยุติธรรม อยู่ในอันดับ
รองลงมา ($\bar{X}$ = 3.52) และให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างสภาพภูมิใจในหน้าที่การงาน สร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

(n = 262)

ความก้าวหน้า ในเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1 การเพิ่มค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ปริมาณการ ปฏิบัติงาน	6 (2.3)	121 (46.2)	131 (50.)	4 (1.5)	0 (0.)	3.49	0.572	มาก
2 ครูสามารถทำผลงาน วิชาการเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือนได้	8 (3.1)	78 (29.8)	171 (65.3)	3 (1.1)	2 (0.8)	3.33	0.594	ปาน กลาง
3 การพัฒนาด้าน สวัสดิการของครู ระหว่างการทำงาน และสวัสดิการต่อ ครอบครัว	7 (2.7)	80 (30.5)	174 (66.4)	1 (0.4)	0 (0.)	3.35	0.540	ปาน กลาง
4 การให้ความมั่นคงใน หน้าที่การงานของครู ในการกำหนด ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	6 (2.3)	121 (46.2)	131 (50.)	4 (1.5)	0 (0.0)	3.49	0.572	มาก
5 ระบบการเลื่อน เงินเดือนของ โรงเรียนท่านมีความ ยุติธรรม	8 (3.1)	114 (43.5)	133 (50.8)	7 (2.7)	0 (0.0)	3.47	0.604	มาก
รวม						3.43	0.417	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ในระดับมาก 3 ข้อ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณการปฏิบัติงาน และการให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานของครู ในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ มากที่สุดเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.49$) ให้ความสำคัญในเรื่องระบบการเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนท่านมีความยุติธรรม อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.47$) และให้ความสำคัญในเรื่องครูสามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

(n = 262)

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 การพัฒนาด้านวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติ	10 (3.8)	75 (28.6)	171 (65.3)	6 (2.3)	0 (0.0)	3.34	0.590	ปานกลาง
2 เปิดโอกาสให้ครูได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมตามความต้องการ	6 (2.3)	57 (21.8)	194 (74.)	5 (1.9)	0 (0.0)	3.24	0.519	ปานกลาง

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

(n = 262)

ความก้าวหน้าในการ พัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3 ส่งเสริมให้ครูมีใบ ประกอบวิชาชีพ สำหรับผู้ที่ไม่จบสาย การศึกษา พัฒนาครู ที่ไม่จบสาย การศึกษาให้เรียน วิชาการศึกษา เพิ่มเติม	8 (3.1)	43 (16.4)	201 (76.7)	10 (3.8)	0 (0.)	3.19	0.539	ปาน กลาง
4 อบรมครูก่อนเข้า ปฏิบัติงานให้เข้าใจ งานการศึกษาของ โรงเรียน	2 (0.8)	72 (27.5)	102 (38.9)	82 (31.3)	4 (1.5)	2.94	0.844	ปาน กลาง
รวม						3.18	0.437	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขต
บางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด
กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญระดับปานกลางทุกข้อ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาด้าน
วิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการ
ปฏิบัติ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$) ให้ความสำคัญในเรื่องเปิดโอกาสให้ครูได้รับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น
ฝึกอบรมตามความต้องการ อยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.24$) และให้ความสำคัญในเรื่องอบรมครู
ก่อนเข้าปฏิบัติงานให้เข้าใจงานการศึกษาของโรงเรียน น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ประกอบไปด้วย ความต้องการพัฒนาความรู้ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ และความต้องการพัฒนาด้านเจตคติมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูไม่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม

สมมติฐานรอง (H_1): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม

ตารางที่ 13 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม

ความต้องการในการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1 ความต้องการพัฒนาความรู้	0.704**	0.000	ปานกลาง
2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	0.944**	0.000	สูง
3 ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	0.784**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.913**	0.000	สูง

** p = 0.01

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูโดยรวมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.913$)

เมื่อจำแนกปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการ

พัฒนาด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.944$) ส่วนด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ และด้านความต้องการพัฒนาความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.784$ และ 0.704 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูไม่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานรอง (H_1): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 14 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการในการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1 ความต้องการพัฒนาความรู้	0.738**	0.000	ปานกลาง
2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	0.902**	0.000	สูง
3 ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	0.687**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.872**	0.000	สูง

** $p = 0.01$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู โดยรวมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.872$)

เมื่อจำแนกปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการ

พัฒนาด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.902$) ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้ และความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.738$ และ 0.687 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูไม่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

สมมติฐานรอง (H_1): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

ตารางที่ 15 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครุมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

ความต้องการในการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1 ความต้องการพัฒนาความรู้	0.500**	0.000	ต่ำ
2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	0.863**	0.000	สูง
3 ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	0.513**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.709**	0.000	ปานกลาง

** p = 0.01

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู โดยรวมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.709$)

เมื่อจำแนกปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการ

พัฒนาความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.500$) ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพ ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.863$) และปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพ ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.513$)

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

สมมติฐานรอง (H_1): ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 16 ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1 ความต้องการพัฒนาความรู้	0.607**	0.000	ปานกลาง
2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	0.710**	0.000	ปานกลาง
3 ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	0.839**	0.000	สูง
รวม	0.807**	0.000	สูง

** $p = 0.01$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู โดยรวมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.807$)

เมื่อจำแนกปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ด้านความต้องการพัฒนาความรู้ และด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.607$ และ 0.710) ส่วนด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในสายด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.839$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อให้ทราบความต้องการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คนเป็นผู้ให้ข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู 3) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) ข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาและเป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครู โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 20 ชั่วโมงต่อปี โดยโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา

2. ระดับความต้องการในการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43)

3. ระดับความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.913) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.944)

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสาขางานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 262 คน ผู้วิจัยของอภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านโดยต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาด้านทักษะและเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม เคนบำรุง (2551) ซึ่งศึกษาการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมการจัดการธุรกิจขนาดย่อมรูปแบบ CEFE : กรณีศึกษาหลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครัวเรือน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการประเมินพบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับได้ผลดีมาก โดยเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้งการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร การได้ทราบถึงความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ย่อมง่ายต่อการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเป็นการจูงใจบุคคล

ความต้องการในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลในแต่ละวิชา รองลงมาคือการพัฒนาเครื่องมือที่วัดผลประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องเทคนิคและวิธีการให้ผู้เรียนมีความสนใจในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตินารถ เฟื่องฟู่ง (2548) ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูกรณีศึกษา โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความต้องการพัฒนาครู โดยรวมครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี ด้านการครองตนของครูอยู่ในระดับมากและด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

ความต้องการในการฝึกอบรมของครูด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเกี่ยวกับทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีการสอน รองลงมา คือเรื่องการนำวิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอนได้และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องเรียบเรียงเนื้อหาวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพร ภักดี (2551) ซึ่งศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาการอำเภอเมือง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความต้องการของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์มากยิ่งขึ้นที่จะเกิดความรู้ชำนาญในการสอน ซึ่งทำให้ครูนั้นมีคุณภาพสามารถทำงานให้กับสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

ความต้องการในการฝึกอบรมของครู ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเกี่ยวกับความมีระเบียบวินัยในการทำงานตามกฎระเบียบของสถานศึกษา รองลงมาคือ เรื่องการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีวางตนที่เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรรณ บุญธรรม (2540 :52) ศึกษาพฤติกรรมของครูในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่นักเรียน ด้านความอดทน ด้านความมีระเบียบวินัย และด้านความสามัคคีพบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยการแสดงแบบอย่างมากที่สุด ส่วนด้านความใฝ่รู้ พบว่าครูส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยการยึดการปฏิบัติตนของนักเรียนมากที่สุด ส่วนด้านความซื่อสัตย์นั้น จากการสังเกตการณ์สอนพบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยการติดตาม การปฏิบัติตนของนักเรียนมากที่สุดแต่จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยการแสดงตนเป็นแบบอย่างมากที่สุด และในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่ นักเรียนทุกด้าน ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยการเสริมแรงน้อยที่สุด

2. ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพโดยภาพรวมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านที่ต้องการมากคือความก้าวหน้าในเงินเดือน ในระดับมาก รองลงมาต้องการพัฒนาด้านเจตคติ และความก้าวหน้าใน

การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณะ เวชพราหมณ์ (2551 : 132 – 134) ศึกษาทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพ ต้องประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งหมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความรู้สึกรู้สีกต่อการปรับตัวว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับโอกาส และความเท่าเทียมในการปรับตัว การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งโครงสร้างของหน่วยงานเอื้ออำนวยให้ปรับตัวได้ และการกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนค่าจ้าง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงรวมตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ สำหรับเรื่องการศึกษาต่อหรือการอบรมสัมมนา ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสของหน่วยงานความเท่าเทียมในการศึกษาต่อ การเปิดโอกาส และสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และ วิไลลักษณ์ ลังกา (2546 :102) พบว่าเงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครู พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ นั่นคือ ยิ่งครูสามารถพัฒนาตนเองตามปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู ได้ดีเท่าใด ย่อมทำให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพค่อนข้างสูง เนื่องจากปัจจัยทุกด้านมีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยทั้งสิ้น กล่าวคือ ด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ ด้านความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ และด้านความต้องการพัฒนาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดารณี ตรีสุขกร (2546, อ้างถึงใน พุทธพร ภักดี 2551 : 63) การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skills) และพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้วกลับไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชา ความรู้ในวิชาชีพครู พัฒนาด้านทักษะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการสอน และพัฒนาด้านเจตคติที่ดีในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติระเบียบวินัย และประเพณีของครู จะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีการพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนควรนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปดำเนินการต่อในเรื่องต่อไปนี้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้นโรงเรียนควรวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพครู
2. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด ต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก ดังนั้นทางโรงเรียนควรจัดการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม เฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับครูในจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายในการวางแผนพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ควรที่จะมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครู เช่น สถานะทางการเงินของครู ตำแหน่งของครู เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปวางแผนการพัฒนาครู

3. ควรที่จะมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเจาะลึกด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพรรณ บุญธรรม. (2540). “พฤติกรรมของครูในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตินารถ เฟื่องฟูง. (2548). “ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครุภัณฑ์ศึกษา : โรงเรียนจิตรลดากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2542). **พัฒนาการศึกษาแท้และแฟ้มพัฒนางาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะมาเตอร์กรุ๊ป แมนเนจเม้นท์.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันท ชาติทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เพชรเกษมการพิมพ์.
- งามดา เรืองพลังชุมพร. (2545). “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานสายบริษัททั่วไป บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- งามพัคตร์ เจริญไวย. (2542). “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยลัยสารคาม.
- จิตภา ป้อมป้อง. (2552). “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชลันดา พันธุ์พานิช. (2540). “การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนของคณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชาญ ตัวศักดิ์. (2542). **คู่มือ นักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..
- ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ. (2555). “ครูเอกชนแห่ลาออกย้ายบรรจุ สพฐ.” **ข่าวสด** (23 มกราคม) : 23.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). **การฝึกอบรมบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตรัตน์ วิเชียรรัตน์. (2554). **การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลีฟวิ.
- ณภัทร ทินราช. (2545). “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาตำรวจ จังหวัดลำพูน” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดารณี ศรีนุกกร. (2546). **ความต้องการอบรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เบ็ทเทอร์-เท็กซ์ไทล์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ธนกร จันทระวาง. (2553). “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ธนยศ เรืองศรี. (2542). “ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบก สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว” **วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- นิตยา กัณณิการณ์. (2553). “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.” **ปริญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). **จิตวิทยา การประชุม อบรม สัมมนา**. กรุงเทพมหานคร : การผลิตเอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.

- เนืองนิตย์ จำแก้ว. (2550). “การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประนอม เณินบำรุง. (2551). “การประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมการจัดการธุรกิจขนาดย่อมรูปแบบ CEFE : กรณีศึกษาหลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครัวเรือน จังหวัดเชียงใหม่.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเวศ วะสี. (2541). การปฏิบัติการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร : ชูรสภา.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ท้อป.
- ปราณี งามสุต. (2548). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : เจริญศิลป์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2555). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2. (2545). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์.
- พศิน แต่งจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- พุทธพร ภักดี. (2551). “การศึกษาความต้องการพัฒนามูลฐานโดยการฝึกอบรม : กรณีศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดน่าน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2541). การบริหารงานสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2546). “การจัดการสัมมนาและการฝึกอบรม.” เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (2554). เทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

- ภาวิณี วรรณสุข. (2541). “ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนานุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชฎา อติสนธิสกุล และคณะ. (2551). **แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน**. กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลีฟวิ่ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณะ เวชพราหมณ์. (2551). “ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสุขดี. (2554). **ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์**. เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset 1.html>
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2541). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 23. นนทบุรี : สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พินิต.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2527). **แนวคิดวิธีการเทคนิคการนิเทศและการพัฒนานุคคล**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองธรรม.
- วิเชียร วิทญูตม. (2549). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วินัย แดงแก้ว. (2553). “แนวทางการพัฒนาครูการศึกษาออกโรงเรียนในการจัดการศึกษาเทียบเท่าเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2554). **พัฒนาธุรกิจ On Air กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า**. เข้าถึงเมื่อ 14 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก http://www.s2322007908.onlinehome.us/BusinessPlanning_/SMEs_Chapter_06.doc
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินทพาส.

- วิไลลักษณ์ ดังกา. (2546). “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีวรรณ สุวรรณपाल. (2545). “ความพอใจต่อการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ เทียงถาวร. (2545). **ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภานัน ลิทธิเลิศ. (2551). **ความเป็นครูวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สมเกียรติ กาญจนหงส์. (2543). “การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2545). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิทยักษ์.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2544). **มนุษยสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภูมิ เฉลยทรัพย์. (2554). **ครูไทยแบบไหนที่ลูกใจประชาชน.** เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/datacenter/index.php?mod=Courses&op=lesson_show&uid=&cid=115&eid=&sid=&lid=841
- สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). “ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข. ผู้ช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร พิศาลบุตร และชงยุทธ เกษมสาคร. (2549). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินต์.

อรอุษา จันทกร. (2551). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2554). **เทคนิคการจัดการแผนการสื่อสารงาน HR**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

_____. (2554). **วิธีการยกระดับขีดความสามารถและสร้างความมั่นใจในสายอาชีพให้กับพนักงานในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อารยา ดิลกานนท์. (2540). “ การจัดการฝึกอบรมในบริษัท IBM.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบล ศิริศรี. (2544). “การศึกษาความต้องการการศึกษานอกโรงเรียนของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาต่างประเทศ

Gerald , Gutek L. (1998). **Education and schooling in America**. New Jersey : Prentice Hall.

Grootenboer , Peter. (2011). **Self – directed Teacher Professional Development**. Accessed August 16. Avilable from <http://aare.due.au/99pap/gro99601.htm>. Retrieved

Halling , Philip, and Joseph Murphy. (1985). “Assessing the Instructional Management Behavior of Principals.” **The Elementary School Journal** 86, 2 (November) : 217-247.

Tigjt , M. (1996). **Key Concepts in Adult Education and Training**. London : Routledge.

Woolfolk , A.E. (1998). **Educational pasychology**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3340

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบูรณวิทย์

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณธนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3341

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอยุธยา

ด้วยนางสาวชุลีพร จินณธนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3342



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

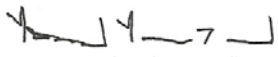
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศานติวิทยา

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณพนธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3343

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

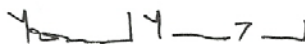
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริมงคลศึกษา

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณพนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3344

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประมุขวิทยา

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณพนธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3345



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทิวไผ่งาม

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณพนงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้นักศึกษา
ในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3346



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางอ้อศึกษา

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณธนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3347



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีบูรณวิทย์

ด้วยนางสาวสุลิพร จินณธพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้นักศึกษาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3348



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมภิรักษ์

ด้วยนางสาวสุลิพร จินณธนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3349

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีบุญเรืองพนมกอนบูล

ด้วยนางสาวสุลิพร จิณณรณพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนา ในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม ข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3350

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจินกาญจันดา

ด้วยนางสาวสุลัพร จิณณธนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนา ในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม ข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3351



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

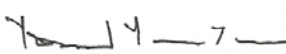
เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคุณแม่

ด้วยนางสาวสุลัพร จิณณพนงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
ในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห้แก่
นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3352

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนกุลอุบล

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณรณพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/

3353



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิมลวิทย์

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณชนพงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพทยศิริธรรม)
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3339



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขมะสิริอนุสสรณ์

ด้วยนางสาวสุลีพร จิณณพนงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูพร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม 2555 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครูของโรงเรียน เอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร

2. รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วนแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการความต้องการการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านความรู้

ด้านที่ 2 ด้านทักษะ

ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอบขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 26 ปี () 2. 26 – 30 ปี
() 3. 31 – 35 ปี () 4. 36 – 40 ปี
() 5. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรี () 2. ปริญญาโท
() 3. ปริญญาเอก () 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน ย้อนหลัง 3 ปี เฉลี่ยกี่ชั่วโมง

- () 1. น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี
() 2. 20 ชั่วโมงต่อปี
() 3. มากกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี

5. โรงเรียนของท่านเปิดสอนระดับชั้น

- () 1. ปฐมวัย
() 2. ประถมศึกษา
() 3. มัธยมศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงขององค์กรท่านมากที่สุด

ความต้องการพัฒนาความรู้

ลำดับ ที่	ความต้องการพัฒนาความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านคิดว่าครูต้องการได้รับการฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
6.	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
7.	การนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
8.	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9.	การทำวิจัยในชั้นเรียน					
10.	การผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
11.	จิตวิทยาการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็ก					
12.	เทคนิคและวิธีการให้ผู้เรียนมีความสนใจในการจัดการเรียนรู้					
13.	การสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลในแต่ละวิชา					
14.	การพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน					

ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

ลำดับ ที่	ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านคิดว่าครูต้องการได้รับการฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
15.	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
16.	ทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาวิชา					
17.	การพูดหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเนื้อหาได้อย่างชัดเจน					
18.	ทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีการสอน					
19.	การนำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆมาใช้ประกอบการสอนได้					
20.	การใช้อุปกรณ์การสอนเพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น					
21.	การเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					

ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ

ลำดับ ที่	ความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านคิดว่าครูต้องการได้รับการฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
22.	ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู					
23.	การมีประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต และในการจัดการเรียนรู้					
24.	ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การวัดผล ประเมินผลผู้เรียน					
25.	ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
26.	ความอดทนและเสียสละเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติงาน การ แก้ปัญหาในการทำงาน การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
27.	การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงามคนที่เหมาะสมระหว่างครูกับ ศิษย์					
28.	ความมีระเบียบวินัยในการทำงานและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของ สถานศึกษา					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงขององค์กรที่ท่านมากที่สุด

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลำดับ ที่	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านคิดว่าครูควรมีความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานมาก น้อยเพียงใด					
29.	การสร้างความมั่นใจให้ตัวเองในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน					
30.	การให้หลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู					
31.	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับนโยบาย และ กฎเกณฑ์ต่างๆ					

ลำดับ ที่	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32.	สร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
33.	ท่านเคยมีความคิดที่จะโอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน					
34.	ระบบการเลื่อนตำแหน่งของโรงเรียนมีความยุติธรรม					

ความก้าวหน้าในเงินเดือน

ลำดับ ที่	ความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35.	การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณการปฏิบัติงาน					
36.	ครูสามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนได้					
37.	การพัฒนาด้านสวัสดิการของครูระหว่างการทำงานและสวัสดิการต่อครอบครัว					
38.	การให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานของครู ในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
39.	ระบบการเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนท่านมีความยุติธรรม					

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ลำดับ ที่	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.	การพัฒนาด้านวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติ					
41.	เปิดโอกาสให้ครูได้รับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมตามความต้องการ					
42.	ส่งเสริมให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพสำหรับผู้ที่ไม่จบสายการศึกษา พัฒนาครูที่ไม่จบสายการศึกษาให้เรียนวิชาการศึกษาเพิ่มเติม					
43.	อบรมครูก่อนเข้าปฏิบัติงานให้เข้าใจงานการศึกษาของโรงเรียน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพ
ครูในโรงเรียนเอกชน

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้านความต้องการในการฝึกอบรม	=	0.931
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	=	0.886
ทั้งฉบับ	=	0.956

ด้านความต้องการในการฝึกอบรม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q6	72.9333	79.5126	.4324	.9301
Q7	73.0667	78.9609	.5043	.9291
Q8	73.1333	75.4299	.6830	.9261
Q9	73.2000	76.1655	.7828	.9249
Q10	73.1667	77.3161	.6432	.9270
Q11	72.9333	76.7540	.6438	.9268
Q12	73.1667	78.8333	.5568	.9284
Q13	72.8667	77.4989	.6428	.9270
Q14	72.8667	77.0851	.5627	.9282
Q15	73.2000	76.4414	.5722	.9282
Q16	73.5333	77.3609	.6106	.9274
Q17	73.1667	77.3161	.5312	.9288
Q18	72.9667	78.6540	.5204	.9288
Q19	73.0333	79.4816	.4436	.9299
Q20	72.9333	79.7195	.3340	.9322
Q21	73.2000	77.5448	.6380	.9271

Q22	73.1667	76.3506	.7420	.9254
Q23	73.2667	77.0989	.7376	.9258
Q24	73.3000	75.3897	.4484	.9333
Q25	73.1333	75.4299	.6830	.9261
Q26	73.2000	76.1655	.7828	.9249
Q27	73.1667	77.3161	.6432	.9270
Q28	72.9333	76.7540	.6438	.9268

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 23

Alpha = .9307

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q29	46.2667	32.7540	.5653	.8787
Q30	45.9667	31.9644	.5172	.8802
Q31	46.3000	30.9759	.6035	.8763
Q32	46.6333	31.2747	.6994	.8727
Q33	46.2667	30.4092	.7222	.8707
Q34	46.0667	32.8920	.4848	.8813
Q35	46.1333	33.0161	.4731	.8817
Q36	46.2667	30.4092	.7222	.8707
Q37	46.0667	32.8920	.4848	.8813
Q38	46.1333	33.0161	.4731	.8817
Q39	46.0333	33.4816	.3101	.8892

Q40	46.3000	32.0103	.6317	.8758
Q41	46.2667	31.0299	.7733	.8700
Q42	46.3667	31.4816	.7779	.8710
Q43	46.4000	31.8345	.3116	.8981

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .8859

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q6	122.4667	216.4644	.4300	.9555
Q7	122.6000	215.9034	.4786	.9552
Q8	122.6667	210.3678	.6467	.9542
Q9	122.7333	211.3747	.7465	.9538
Q10	122.7000	213.2517	.6129	.9545
Q11	122.4667	212.1195	.6279	.9544
Q12	122.7000	214.7000	.5937	.9547
Q13	122.4000	213.6966	.6027	.9546
Q14	122.4000	211.9724	.5868	.9546
Q15	122.7333	210.2713	.6268	.9544
Q16	123.0667	211.6506	.6797	.9541
Q17	122.7000	210.6310	.6439	.9543
Q18	122.5000	214.6034	.5438	.9549
Q19	122.5667	215.5644	.4929	.9552

Q20	122.4667	216.1195	.3713	.9561
Q21	122.7333	212.6161	.6694	.9542
Q22	122.7000	210.4241	.7841	.9535
Q23	122.8000	211.6828	.7816	.9537
Q24	122.8333	209.5920	.4600	.9565
Q25	122.6667	210.3678	.6467	.9542
Q26	122.7333	211.3747	.7465	.9538
Q27	122.7000	213.2517	.6129	.9545
Q28	122.4667	212.1195	.6279	.9544
Q29	122.7000	214.7000	.5937	.9547
Q30	122.4000	211.9724	.5868	.9546
Q31	122.7333	210.2713	.6268	.9544
Q32	123.0667	211.6506	.6797	.9541
Q33	122.7000	210.6310	.6439	.9543
Q34	122.5000	214.6034	.5438	.9549
Q35	122.5667	215.5644	.4929	.9552
Q36	122.7000	210.6310	.6439	.9543
Q37	122.5000	214.6034	.5438	.9549
Q38	122.5667	215.5644	.4929	.9552
Q39	122.4667	216.1195	.3713	.9561
Q40	122.7333	212.6161	.6694	.9542
Q41	122.7000	210.4241	.7841	.9535
Q42	122.8000	211.6828	.7816	.9537
Q43	122.8333	209.5920	.4600	.9565

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 38

Alpha = .9558

ภาคผนวก ง
ประกาศรายชื่อผู้นำเสนอผลงานวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๘/๒๓๓๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ ๑ ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แจ้งการพิจารณาบทความวิจัย

เรียน คุณชูลีพร จินณธนพงษ์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” เพื่อรับการพิจารณาให้นำเสนอในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ การประชุมวิชาการบริหารการศึกษาระดับนานาชาติแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๓๔ และการประชุมวิชาการและแสดงผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๓ นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ขอเรียนให้ทราบว่า บทความวิจัยของท่านได้รับพิจารณาให้นำเสนอในการประชุมวิชาการบริหารการศึกษาระดับนานาชาติแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๓๔ วันที่ ๒๒ - ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ไสว ศิริทองถาวร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๑๖๐-๑๑๗๔-๘๐

โทรสาร. ๐-๒๑๖๐-๑๑๗๗



กำหนดการ

โครงการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ การประชุมวิชาการบริหารการศึกษาลุ่มพื้นที่แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 34
และการประชุมวิชาการและแสดงผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3
วันที่ 22 - 23 มีนาคม 2555 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

วัน	เวลา	กิจกรรม	สถานที่
22 มี.ค. 2555 (บ่าย)	13.30 - 16.30 น.	การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของ ราชภัฏวไลยอลงกรณ์	สถานที่ ห้องประชุม B (ชั้น 1)
		การพัฒนา รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน	ป้าเพ็ญ อินทรีโสม
		การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการดำเนินการเพื่อเป็นผู้นำในการจัด การศึกษา ของ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	กานต์ เนตรกลาง
		คุณลักษณะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร	วริรา บุรีธาร
		องค์ประกอบของการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย	สายสุตา เต็มเจริญ
22 มี.ค. 2555 (บ่าย)	13.30 - 16.30 น.	การศึกษาค้นคว้าและการพัฒนาเทคโนโลยีในการใช้ภายในกลุ่มเพื่อการสื่อสาร ของ ผู้บริหารและข้าราชการครูวิทยาสถิต จัตุพมา ในเขตภาคเหนือ	ฐิตวิทย์ จันทร์วัจน์
		การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	สุจิตะเดก อหิมเส็น
		ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จของครูในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ใน จังหวัดยะลา	โสภภาพร กล้าสกุล
		ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	อุณณิษฐ์ ยาโกะ
		คุณลักษณะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพกับความต้องการของบุคลากร ใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาทั้งชั้นที่ 1	สุทิพร จิตฉนพรม
22 มี.ค. 2555 (บ่าย)	13.30 - 16.30 น.	การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	ณัฐชยานันต์ ทองธรรมจินดา
		การศึกษาค้นคว้าสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่ง การเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ ของครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดสงขลา	รศพร ทองธรรมจินดา
22 มี.ค. 2555 (บ่าย)	13.30 - 16.30 น.	ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ โรงเรียนในเครือข่ายเขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครศรีธรรมราช เขต 4	พัชรนันท์ วรรณพิบูลย์
			อัจฉรา สัมเชื้อหวาน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชุลีพร จินณธนพงษ์
ที่อยู่	38 ซอย จรัญสนิทวงศ์ 69 ถนน จรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โทร. 085 484 3700
ที่ทำงาน	โรงเรียนพิมลวิทย์ เลขที่ 3 ซอย จรัญสนิทวงศ์ 69 ถนน จรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาปริญญาบัญชีบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ธุรการ – การเงิน โรงเรียนพิมลวิทย์