



ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สนอง พิมพ์สิงห์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สนอง พิมพ์สิงห์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

**THE NEED FOR SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN PRIMARY
EDUCATIONAL SCHOOLS UNDER SUPERVISION OF
CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE OFFICE AREA 2**

SA-NONG PIMSING

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: สนอง พิมพ์สิงห์
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาสมัย ผาสู่โก, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้านนั้น จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ และการทดสอบค่าเอฟแบบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แต่ละด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูจำแนกตามขนาดศึกษา พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

Thematic Title : **The Need for Self-Development of Teachers in Primary Educational Schools under Supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2**

Student's Name : **Sa-Nong Pimsing**

Department : **Educational Administration**

Advisor : **Phramaha Samai Phasugo, Dr.**

Co-Advisor : **Dr.Suphakant Prasertrattana**

Academic Year : **B.E. 2555 (2012)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of need for self-development of teachers in primary educational schools under supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2 in 3 aspects consisting of the aspect of knowledge, the aspect of skills and the aspect of attitude, and to compare the level of need for self-development of teachers in above-mentioned 3 aspects classified by educational background and school sizes. The samples were 330 teachers. The tool used to collect data was a constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.88. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research were as follows:

The need for self-development of teachers in primary educational schools under supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2 in each of 3 aspects was at the high level, the comparison on the level of the need for self-development of teachers in primary educational schools classified by educational background expressed that in the aspect of skills and the aspect of attitude, the difference was statistically significant at 0.05 ; whereas ; in the aspect of knowledge, it showed no significant differences and the comparison on the level of the need for self-development of teachers classified by school sizes showed no significant differences.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่ายผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบันองค์กรและบุคคลที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ พระมหาสมชัย ผาสุโก (ดร.) อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำและสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.นราธิป มาลากกลาง นายอนุชิต ภาฑำลิ่งและนายวิชัย เรือนมงคล ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ทำให้งานวิจัยสำเร็จ และมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานที่ได้ช่วยเหลือติดต่อประสานงานให้ตลอดมา รวมถึงบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่อำนวยความสะดวก เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นจริงทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอนเลี้ยงดูสนับสนุนให้การศึกษาผู้วิจัยตั้งแต่วัยเยาว์ และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่นที่ให้กำลังใจและขอขอบพระคุณอีกหลายๆ ท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ แต่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ส่งเสริมให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงต่อไป

สนอง พิมพ์สิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	7
2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง	15
2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	30
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	54
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	98
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	109
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์พีธีแอลฟา	111

ประวัติผู้วิจัย

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	53
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	56
ตารางที่ 4.1	แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.2	ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้	61
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ จำแนกวุฒิการศึกษา	63
ตารางที่ 4.4	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	63
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ	64
ตารางที่ 4.6	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ จำแนกวุฒิการศึกษา	66
ตารางที่ 4.7	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	66
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ	67
ตารางที่ 4.9	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ จำแนกวุฒิการศึกษา	69
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	69

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 แสดงวงจรพัฒนาตนเอง	26
แผนภาพที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเป็นโลกที่ไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์(Globalization) มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information) มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองจึงจำเป็นที่แต่ละประเทศที่จะต้องปรับตัวเองให้ทันต่อกระแสโลก ปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายได้ คือ คุณภาพของคนเราจะต้องพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เพราะคุณภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าในการสร้างขีดความสามารถในการผลิตและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 กำหนดไว้ว่า การจัดระบบ โครงสร้างและการจัดการศึกษาให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงระบบและกระบวนการ การผลิตและพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมและยกระดับครูให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาตนของครูเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่ครูควรปฏิบัติเพราะครูคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่ได้ผล นอกจากต้องมีจิตสำนึกความเป็นครูแล้วต้องมีพื้นฐานความรู้อย่างพอเพียง มีความสนใจใฝ่รู้ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะเกื้อหนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวเข้าสู่ “ครูมืออาชีพ” ครูมืออาชีพคือครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเข้าใจเพื่อนมนุษย์มีความรู้เข้าใจในวิชาชีพครู มีทักษะได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานตามกระบวนการของวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติตนเหมาะสม ถูกต้อง ดึงงามในชุมชนและสังคม¹ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 52 กำหนดว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2542), หน้า 2.

กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา²

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพประชากรในสังคมและคุณภาพประชากรในสังคมคือตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูจึงควรเป็นคนเก่ง คนดีและสามารถเป็นตัวอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งด้านวิชาชีพของครูเอง และความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ รอบตัวอยู่ตลอดเวลา การศึกษาที่ครูได้รับจากสถาบันผลิตครูอาจไม่พอเพียงกับความจำเป็นและความต้องการในปัจจุบัน ครูต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาสอนผู้เรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารก็เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตครูเองและเพื่ออำนวยประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่และผลเบี่ยงปลายก็ตกอยู่ที่ประเทศชาตินั่นเอง ซึ่งครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่พึงปรารถนาให้แก่ผู้เรียน ครูจึงมีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาอย่างมาก สมควรอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะของตัวเอง มีความเอาใจใส่และเข้าใจผู้เรียน มีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน สิ่งสำคัญที่ควรได้รับคือความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งยังขาดการสำรวจความต้องการของครูว่าจะต้องการพัฒนาตนเอง ด้านไหน เรื่องใดอย่างไรบ้าง จนสามารถนำรูปแบบวิธีการและกิจกรรมการพัฒนามาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศและจะสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษา คือ ผล Nt (National Test) และ ผล O – Net (Ordinary National Educational Test) จาก

²พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547, สืบค้นจาก <<http://www.krukorsomor.com/knowledge-id16.html> />, วันที่สืบค้น 18 พฤษภาคม 2555.

การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 5 อำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย ร้อยละ 54.52 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 57.58 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 53.99 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย ร้อยละ 74.89 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 66.37 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 55.87³ จากข้อมูลนับได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการจัดการโดยตรง คือ ครู การพัฒนาครูเป็นนโยบายเร่งด่วนในการส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติ ให้ยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลถึงตัวนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ Nt (National Test) และ ผล O – Net (Ordinary National Educational Test) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สูงขึ้น

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ว่ามีความต้องการอยู่ในระดับใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผน จัดการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเต็มตามศักยภาพและการปฏิบัติตนอย่างมืออาชีพ ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้านนั้น จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, “ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” 16 มิถุนายน 2553, สืบค้นจาก < <http://www.chaiyaphum.go.th/> >, วันที่สืบค้น 30 กรกฎาคม 2555.

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการทำวิจัยของ เซาวฤทธิ ขำเหลือ ซึ่งศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและมีการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน และจากการวิจัยของ กฤษดา ไทยธรรม ได้ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและมีการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1. ขอบเขตด้านประชากร

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 2,312 คน

1.4.2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านเจตคติ

1.4.3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น อำเภอเกษตรสมบูรณ์และอำเภอคอนสาร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ปรารถนาอยากให้เกิดขึ้น แรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งต่อเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญและให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน หมายถึง สิ่งที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปรารถนาอยากให้ตนเอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ

ความรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เรื่องหลักวิธีการสอน ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา การศึกษาแขนงต่างๆ การวัดผลประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้ดังกล่าว พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทักษะ หมายถึง ความสามารถด้านการสอนการประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อรวมทั้งการเลือกใช้สื่อการสอนและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนทักษะต่างๆ ดังนี้ มีความสำคัญมากในการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของชาติก้าวพัฒนาทัดเทียมอารยประเทศต่อไปในอนาคต

เจตคติ หมายถึง การพัฒนาเจตคติทางด้านวิชาชีพ โดยให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ รักในอาชีพ นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ จรรยาบรรณ การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการมุ่ง พัฒนาให้ครูเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกาศขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น อำเภอเกษตรสมบูรณ์และอำเภอคอนสาร

แนวทางในการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติในวิชาชีพนั้นๆ

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนจำแนกการศึกษาของครูผู้สอน 2 ระดับ ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขนาด

ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เพื่อทราบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.2 เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

1.6.3 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.4 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานอื่นและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดโครงการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีความต้องการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการเป็นปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ จึงมีนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาวิจัย เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมเหล่านั้นและได้กำหนดเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขึ้นหลายทฤษฎี ดังนี้

1. **ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) มาสโลว์ (Maslow)** ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

กลุ่มที่ 2 ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่

ความต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับขั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่จะทำให้การทำงานของร่างกายอยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี ดังนั้นในองค์การธุรกิจควรตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้หลายลักษณะ เช่น การจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือน เพื่อพนักงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดให้มีบ้านพักอาศัย หรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถ้ามีรถรับส่งในการปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาลหรือให้เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง การมีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ

1.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ แล้วความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการที่จะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตรายหรือไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของคุณทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในองค์การธุรกิจนั้น ความต้องการขั้นนี้จะสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานและสิ่งที่ได้รับหลังจากการเกษียณอายุ ดังนั้นความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำสำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต มีการประกันสุขภาพ ตลอดจนหางานที่มีมั่นคงในลักษณะการจ้าง หรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้นองค์การธุรกิจจึงควรตอบสนองความต้องการดังกล่าวให้พนักงานแต่ละคนด้วย

1.3 ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่คุณรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นของคุณ สิ่งสำคัญก็คือบุคคลต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น ดังนั้นองค์การธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน ต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

1.4 ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1.4.1 ความต้องการการยอมรับนับถือจากคนอื่น (Respect from Other) ได้แก่ ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

1.4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง (Self Respect) ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพและสามารถพึ่งตนเองได้ผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือจะเกิดความรู้สึกที่ดีหลายอย่าง เช่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่ได้รับความตอบสนองในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกว่าตนมีปมด้อยเป็นคนที่ไม่เหมาะสม อ่อนแอ เฉื่อยชาและหมดหวังที่จะต่อสู้กับความต้อกรด้านอื่นๆ ของชีวิต องค์กรธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในระดับนี้ ได้แก่ การกำหนดวิธีการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกำหนดวิธีการแข่งขันการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต่างๆ เพื่อรับรางวัล

1.5 ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองและเป็นการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงด้วย การพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์กรธุรกิจควรสนองความต้องการระดับนี้โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลายๆ ลักษณะ กำหนดเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่างๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เป็นต้น¹

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับอย่างแพร่หลาย โดยมีชื่อเรียกทฤษฎีของเขาหลายชื่อด้วยกันคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจและชำระรักษา (Motivation – Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมีสองประเภท คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

¹บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์, จิตวิทยาธุรกิจ, (อุตรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2549), หน้า 204-213.

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.1 นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)

2.2.3 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน

2.2.4 สภาพการณ์ของการทำงาน (Working Condition)

2.2.5 การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.6 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)²

3. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดยเคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG : Existence – Relatednes Growth Need Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภทดังนี้

3.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง สถานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมี

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะเกิดการได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์กรและสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ

3.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น³

4. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับชั้นความต้องการเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและมีความต้องการด้านอื่นๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์กรมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ความต้องการนั้นได้แก่

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธี ดังนี้

4.1.1 สอนให้บุคคลรู้จักคิด พุดและทำเหมือนกับผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

4.1.2 กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

4.1.3 ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

4.1.4 สร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างกันและกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่นๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแข่งขันประสพการณ์ร่วมกัน

4.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็นดังนี้

4.2.1 มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

4.2.2 มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

4.2.3 มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

4.3 ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

4.3.1 ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

4.3.2 สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

4.3.3 ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบหยาบมากมาย

4.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

4.4.1 เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง

4.4.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการประสานงาน⁴

5. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่าความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลสูงใจให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมที่ครอบครัวยุติการทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม แมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

5.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่

5.1.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาสามารถถูกแก้ไขได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร

5.1.2 เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น

5.1.3 เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

5.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้

5.2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจจากผู้อื่น

5.2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้

5.2.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง

5.3 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะดังนี้

5.3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

5.3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

5.3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม⁵

6. ทฤษฎีการพัฒนาคตนเองทอม บอยเดล (Tom Boydell)

จากทฤษฎีการพัฒนาคตนเองได้กำหนดขอบเขต เนื้อหา สำคัญของการพัฒนาคตนเองแบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

6.1 ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาคตนเอง บุคคลต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง โดยแยกออกเป็น 3 ระดับ

6.1.1 ระดับความคิด ไม่คือร้อนค้นทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อมั่นคงและต่อเนื่องอย่างแน่นแฟ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือสงสัยและขัดแย้งได้ สามารถพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและ โครงเรื่องทั้งหมด มีมาตรฐานส่วนตัว คุณค่า ศีลธรรมประจำใจ ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

6.1.2 ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึกรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง มีความสงบภายใน

6.1.3 ระดับความมุ่งมั่น คุณค่าทางโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดี ทั้งยังต้องมีความสมดุล หรือประสานร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่น มีความคิดก่อนลงมือทำ

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

6.2 ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการทำงานและเทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์และความมีสติปัญญา การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

6.2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำมีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

6.2.2 ระดับความรู้สึกรู้จัก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ซึ่งต้องนำความรู้สึกรู้จักของตนเองเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกรู้จักนั้นลงในการกระทำ มิใช่เพียงการรับรู้ และแสดงความรู้สึกรู้จักออกมาเท่านั้น

6.2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางการเงิน ทางกายภาพและทางช่าง สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

6.3 ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจ หรือกล้ากระทำสิ่งนั้น และในการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงได้นั้นจะต้องเป็นผู้ริเริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

6.3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละ มีความสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

6.3.2 ระดับความรู้สึกรู้จัก มีความสามารถในการจัดการ รู้ความหมายและสามารถเปลี่ยนสภาพความปราชัย ความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนทุกข์ทรมานได้ และสามารถคืนรสนสุ่ต่อไป

6.3.3 ระดับความมุ่งมั่น มีความสามารถที่จะออกไปสู่โลกภายนอก ลงมือริเริ่มการกระทำก้าวเข้าไปมีส่วนร่วม สามารถลงมือจัดการด้วยตนเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง หรือทำตามคำสั่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวัง มุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

6.4 ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี ข้อเสีย ของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและคิดว่าเป็นตัวเรานั้นดี รวมทั้งยอมรับในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุง หรือพยายามให้ดีที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

6.4.1 ระดับความคิด มีความคิด ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

6.4.2 ระดับความรู้สึกรู้จัก ยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและมีความยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

6.4.3 ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายในและมีจุดประสงค์ในชีวิต⁶

จากทฤษฎีการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญและให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองควรเกิดขึ้นและเริ่มขึ้นในตนเอง ควรมีหลักการจัดเป็นระบบระยะยาว ติดต่อกัน สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้นและการพัฒนาตนเองควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายของชีวิตบุคคลเป็นแกนกลาง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน ควรมีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองดังนี้

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันโลกเจริญก้าวหน้ามาก รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้าราชการครู จะต้องทำหน้าที่สอนอบรม แนะนำให้ความรู้ ข้อคิด แก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างให้นักเรียนได้บรรลุ คือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นคนทันสมัยควรเป็นหน้าที่ที่ข้าราชการครูควรกระทำ เพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

⁶Tom Boydell, อังนิน ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน, “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”, ภาคนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), 2547, หน้า 31-32.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานด้วยตนเองหรือหน่วยงานจัดให้บุคคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งในการพัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเองนี่จะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี⁷

แสวง สารสิทธิ์⁸ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเอาศักยภาพของคนที่มืออยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง⁸

ราตรี พัฒนรังสรรค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุขความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ⁹

อรุณี ร่มนุ่น กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากความพยายามของตนเอง¹⁰

สมิต อาชนิชกุล ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองหรือ การสอนใจตนเองในการอยู่ภายใต้สังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึ่งพาของครอบครัวหรือบุตรหลานต่อไป¹¹

เลิศลักษณ์ ศรีแสง กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือ กิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคคลากรในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนให้บุคคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้

⁷สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, อ่างใน ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, หน้า 50.

⁸เรื่องเดียวกัน.

⁹เรื่องเดียวกัน.

¹⁰อรุณี ร่มนุ่น, การพัฒนาตนเอง, วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2543), (อัคราเนนา), หน้า 19.

¹¹สมิต อาชนิชกุล, การพัฒนาตนเอง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2540), หน้า 1.

ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ¹²

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดและการรับรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและองค์กร¹³

สงวน สุทธิเลิศอรุณ กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีความสุขกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป¹⁴

สวอน สเบอร์ก (Swansburk) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็น ของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย¹⁵

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะความชำนาญและให้

¹²เลิศลักษณ์ ศรีแสง, “การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนแก่งวิทยานุกุลจังหวัดมหาสารคาม”, *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, หน้า 10.

¹³อรุณ รักธรรม, *พฤติกรรมองค์กร ความขัดแย้งในองค์กรระบบราชการ*, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537), หน้า 52.

¹⁴สงวน สุทธิเลิศอรุณ, *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรานิพัฒน์, 2543), หน้า 15.

¹⁵Swansburk, อังใน ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน, “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”, *ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, อังแล้ว, หน้า 15.

มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อน มากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็น ต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพต่อไปในอนาคต¹⁶

อมรา รสสุข ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือ ครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่

1. ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ตามความสนใจ สามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้
2. ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ
3. มีความสนใจใฝ่รู้ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่างๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันโลก

การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเพื่อมีความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต อาจจะมองดูยากเกินไป เกินกว่าที่ครูจะทำได้ แต่ถ้าครูมีความพยายามขวนขวายที่จะพัฒนาตนเองแล้วภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ที่คนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้¹⁷

¹⁶รุ่ง แก้วแดง, ปฏิรูปการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมเนส, 2542), หน้า 130-131.

¹⁷อมรา รสสุข, อังนิน เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก, “การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2546, หน้า 12.

ชำนาญ วิริยะกุล ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เมื่อบทบาทนี้เป็นของครู ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นผู้จัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง ดังนั้นจึงสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นผู้จัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. เป็นนักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นนักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่¹⁸

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องพัฒนาคน ดังนั้นครูควรมีการพัฒนาตนเองก่อน เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ และช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้เสนอแนวทางและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านจิตใจ เช่น ด้านสมาธิ กำลังใจ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม
2. การพัฒนาด้านร่างกาย คือ การที่ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ได้สัดส่วนไม่มีโรคภัย เช่น การบริหารร่างกายและการพัฒนาบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ คือ การพัฒนา ด้านสมอง ซึ่งต้องพัฒนาสมองทั้งสองซีกไปพร้อมกัน และการพัฒนาความคิดไปสู่ ความมีสติปัญญา รวมถึงการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

¹⁸เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก, “การพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 18.

4. การพัฒนาด้านสังคม เช่น การทำงานเป็นทีม และการมีมนุษยสัมพันธ์
5. การพัฒนาด้านศักยภาพ คือ การพัฒนาความเป็นคน
6. ด้านการพัฒนาคนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน¹⁹

ฟิลิซีย์ สารวิจิตร ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการที่ว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวบุคคลเองตามความต้องการและจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปกรณ์หรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญและค้นหาคุณสมบัติเฉพาะคนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. ตำราตนเองและวิเคราะห์ตนเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่นจุดด้อยด้วย
3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น²⁰

เรียม ศรีทอง กล่าวว่าไว้ว่า แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง คือ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองความเชื่อเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ สรุปว่าความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเองและทุกคนสามารถ ฝึกหัด
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง
3. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆที่จำเป็น

¹⁹ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, อ่างแล้ว, หน้า 17.

²⁰ ฟิลิซีย์ สารวิจิตร, วิชายุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พงษ์เจริญการพิมพ์, 2529), หน้า 75-79.

5. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว²¹

โรเจอร์และโคมส์, มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิทยามนุษยนิยมทั้ง 3 ท่าน มีความเชื่อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความโน้มเอียงที่จะขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นบุคคลที่มีคุณค่า²²

จากความต้องการในการพัฒนาตนเองของมนุษย์พยายามที่จะกระทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายกลุ่มพยายามศึกษาแนวคิดพื้นฐานและความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยได้จัดกลุ่มไว้เป็นกลุ่มต่างๆ คือ กลุ่มมนุษยนิยม กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มแนวพุทธศาสตร์ ดังนี้

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ กล่าวไว้ว่า กลุ่มมนุษยนิยมเชื่อว่ามนุษย์มีอิสระที่จะคิดและกระทำสิ่งที่ตนชอบและตัดสินใจ มีศักดิ์ศรีและรู้คุณค่าของตน สามารถที่จะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและมีอิสระในการเลือกทำสิ่งต่างๆ ที่ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือตนเองเดือดร้อน กลุ่มนี้เสนอแนะว่าควรให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กัน คือ ด้านความรู้ (Cognitive) ด้านเจตคติ (Affective) และด้านทักษะ (Psychomotor) นั่นคือ ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผล มีความชื่นชม หรือมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่ผู้เรียน และให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง

จากแนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลง

²¹ เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2542), หน้า 144.

²² เรื่องเดียวกัน.

ทั้งในตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรา รวมทั้งสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน²³

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่า พฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล ยกเว้น พฤติกรรมอันเนื่องมาจาก พันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมีและความบกพร่องของระบบประสาท พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมของบุคคลทั้งสิ้น

เรียม ศรีทอง กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ มีหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรม ที่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เป็นต้น²⁴

จากแนวคิดการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม สรุปได้ว่า เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขของความต้องการที่เป็นการกระทำเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรงและเงื่อนไขของการกระทำเชิงลบ คือ การลงโทษ การเรียนรู้ทางสังคม มีตัวอย่างที่ได้จากประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์โดยเป็นสำคัญ รวมทั้งกระบวนการทางปัญญา ซึ่งส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา พฤติกรรมและความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญและรู้จักกันดี คือ หลักสังคหัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม และสาราณียธรรม ซึ่งเป็นธรรมที่ช่วยในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับอิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ

เรียม ศรีทอง ได้กล่าวว่า ตามวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์ถือว่าการพัฒนาคนเพื่อให้มีอิสรภาพเป็นสิ่งสำคัญ วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงพร้อมทั้งพัฒนาตนไปสู่อิสรภาพ หมายถึง ความพอดีหรือการมีดุลยภาพของชีวิต วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแตกต่าง

²³ราตรี พัฒนรังสรรค์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544), หน้า 13.

²⁴เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน, อ้างแล้ว, หน้า 149.

จากวัฒนธรรมไสยศาสตร์และวัฒนธรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุ²⁵

นันทนา ธรรมบุศน์ กล่าวว่า ควรมีนิสัยหรือจิตสำนึก 2 ประการ ดังนี้ 1) มีจิตที่มุ่งต่อเป้าหมายคือ การใช้ปัญญา มีความคิดพิจารณา มีความรับผิดชอบ บังคับและควบคุมตนเองได้ 2) มองสิ่งต่างๆ เป็นการเรียนรู้รวมทั้งมีจิตใจและสุขภาพจิตที่ดี การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์เป็นวิธีการพัฒนาที่ยั่งยืน หลักการพัฒนาคนตามแนวพระพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทมะ คือ การข่มใจไม่ยอมให้กิเลสนำไปสู่ความชั่ว 2) สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง 3) ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกายใจ และสติปัญญา²⁶

ราตรี พัฒนรังสรรค์ ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนนั้น ควรเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการประพฤติ หลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากการประพฤติดี ทุจริตทางกาย วาจา ใจ การทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนให้บริสุทธิ์หมดจดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาตนตามแนว พุทธศาสตร์ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทมะ คือ การรู้จักข่มใจ ไม่ยอมให้กิเลสนำไปสู่ความชั่ว สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งทางกาย ใจและปัญญา²⁷

จากแนวคิดในการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยมจะมุ่งเน้นการรักษาภาวะสมดุลความต้องการของร่างกาย ส่วนแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมจะเน้นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขการกระทำของบุคคลและแนวพุทธศาสตร์จะเน้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความมีอิสรภาพ มีความพอดีของชีวิตและอยู่ได้อย่างสงบสุข ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้ มีพื้นฐานของแนวคิดในการพัฒนาตนเองคล้ายกัน คือ เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้ที่ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นจากความต้องการ รวมทั้งการรับแรงกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

²⁵ เรื่องเดียวกัน.

²⁶ นันทนา ธรรมบุศน์, การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา”, วารสารวิชาการ, ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม 2541) , (อค์สำเนา), หน้า 37.

²⁷ ราตรี พัฒนรังสรรค์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, อ่างแล้ว, หน้า 21.

2.2.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่จะเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและเลือกทำพฤติกรรม เพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน การเลือกที่จะพัฒนาอย่างไร และควรจะดำเนินไปในแนวทางใดเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งการเข้าใจความต้องการตนเองและผู้อื่นให้ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน ในทางปฏิบัติจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวัง แต่จะกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิตและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป โดยเน้นให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของชีวิต ความสำคัญของชีวิต ประโยชน์ของชีวิตและจุดมุ่งหมายของชีวิต

2. เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความชำนาญด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุอุดมคติสูงสุด คือเลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ ทำประโยชน์แก่สังคมได้และมีความพึงพอใจในชีวิตและการงานได้

3. เพื่อพัฒนาจิตของตนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพจิตดีและสุขภาพจิตดี

3.1 คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา และศรัทธา

3.2 สมรรถภาพจิตดี หมายความว่า มีขันติ มีสมาธิ อธิษฐาน วิริยะ และสมาธิ

3.3 สุขภาพจิตดี หมายความว่า จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสุขสบาย มีสติ มีประโยชน์มีความอึดอึด แข็งแรง เบิกบาน ผ่องใส สบายใจ ฯลฯ²⁸

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการจัดการความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปเพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริงหรือ โดยการพยายามที่จะขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่ การพัฒนาตนเองยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น

²⁸ราตรี พัฒนรังสรรค์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง, อ่างแล้ว, หน้า 21.

ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัวและเพิ่มความเข้มของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมให้มากขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการและการสร้างแนวทางประกอบ การพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง²⁹

ไพบูลย์ แจ่มขำ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เพื่อพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนา ทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในวิชาชีพครูซึ่งต้องมึหน้าที ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ³⁰

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการให้บุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จัด ประสพการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

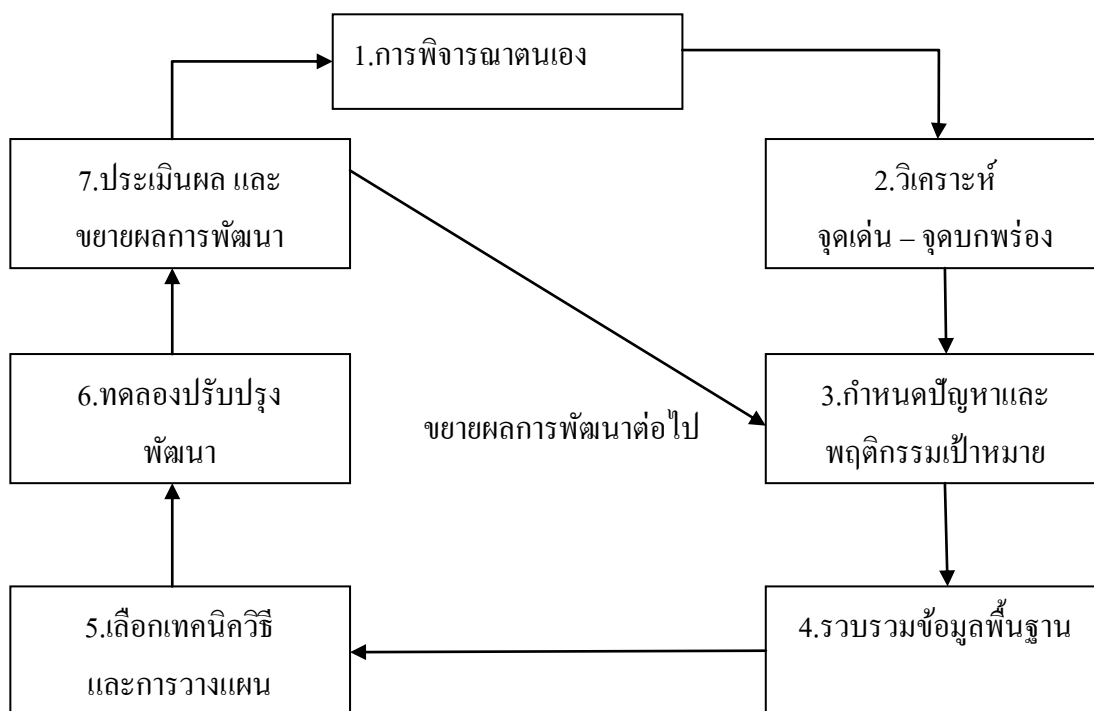
2.2.5 ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาตน คือการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความ มุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาคความจริงตาม หลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้ง 7 ขั้น³¹

²⁹สุภัททา ปิณฑะแพทย์, พหุติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา, 2542), หน้า 96.

³⁰ไพบูลย์ แจ่มขำ, วิทยาการสอน, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2543), หน้า 19.

³¹ราตรี พัฒนรังสรรค์, พหุติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, อ่างแล้ว, หน้า 21.



แผนภาพที่ 2.1 แสดงวงจรพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาพที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตัวมีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆจำเป็นต้องมีความถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตนจากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพ หรือลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเองว่าจะลดลักษณะพฤติกรรมเก่า การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่องของตนเอง ทำให้รู้ว่าจุดเด่นและจุดด้อยของตนคืออะไร อันนำไปสู่การพัฒนาตนได้ ตรงกับความเป็นจริง แต่คนเราจะเกิดการพัฒนาตนได้นั้นต้องยอมรับตนเองให้ได้จึงจะนำไปสู่การพัฒนา

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่นหรือเป็น

ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาแยกให้ได้ว่าสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไรด้วย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิดก็ตาม ควรเลือกเทคนิควิธีที่ง่าย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงหรือตามความเหมาะสมแก่ตนเอง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและการระลึกถึงความภาคภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ การปรับปรุงแก้ไขตนเองได้นั้น จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองก่อน จึงจะยอมรับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาถ้าหากปราศจากการยอมรับในส่วนที่บกพร่องของตนเองแล้วก็ยากนักที่จะแก้ไข

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็วิเคราะห์ดูว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจน อาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผล ประสบความสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ต่อไปได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป

นอกจากนี้ **สุภัททา ปิณฑะแพทย์** ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตัวตนของ บุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

2. ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่ว่าเราเป็นคนที่ตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

3. ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวัง ความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ย่ำง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งทีคาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง³²

จากขั้นตอนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรม การปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาตนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเองโดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละบุคคล

2.2.6 วิธีการพัฒนาตนเอง

การปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองมีหลายวิธีในการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

ประจักษ์ ประสานน้ำ ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครูและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ต้องมีความรู้พอเพียงและถูกต้องในระดับที่สอน
2. รับฟังความคิดเห็นและเคารพเหตุผลของผู้อื่น

³²สุภัททา ปิณฑะแพทย์, พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน, อ่างแล้ว, หน้า 24.

3. พิจารณาให้เห็นคุณค่าของนักเรียนทุกคนด้วยเหตุผล
4. ตัดสินใจกระทำการใดๆ อยู่บนพื้นฐานของควมมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์
5. รู้จักยืดหยุ่นกับปัญหาต่างๆ และแก้ไขด้วยสันติวิธี
6. มีความคิดริเริ่ม รู้จักการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงาน
7. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
8. มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา
9. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากวิชาชีพ ชื่อสัตย์สุจริต และจริงใจ
10. ภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน³³

อารี พันธมณี ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาความเป็นปัญญาเลิศและความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียนไว้ว่า

1. รู้และเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
2. ต้องเป็นผู้ที่ใจกว้างพอ ยอมรับความคิดใหม่ๆ ไม่จำกัดอยู่เพียงความคิดของตนเท่านั้น
3. มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า สำรวจสิ่งต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เช่น เอกสารหลักสูตร วิธีการสอน ตำรา วัสดุอุปกรณ์
4. ต้องหมั่นศึกษาไฝหาคำความรู้เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน
5. ฝึกจิตใจให้เป็นคนที่มีจิตใจกว้างและไม่ขลาดกลัวที่จะเผชิญ และยอมรับความจริง
6. ต้องพัฒนาความสนใจให้เป็นผู้ที่มีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่างๆ หลากๆ อย่าง
7. พัฒนาความสามารถในการอ่าน ทั้งความรู้ในสาขาวิชาชีพและข่าวสารบ้านเมือง
8. ควรเป็นคนที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉง และปรับตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างดี
9. ต้องมีความเชื่อว่า “การศึกษาไม่ได้จบสิ้นเมื่อครูก้าวออกจากห้องเรียนแต่การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต” ฉะนั้นครูจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ
10. ต้องให้ความสนใจกับนักเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความสนใจใส่ศึกษาสังเกตเด็กอย่างละเอียดถี่ถ้วน

³³ ประจง ประสารคำ, “คุณธรรมครูรากฐานอันมั่นคงทางสังคม”, *ข้าราชการครู*, ฉบับที่ 18 (ธันวาคม 2541 - มกราคม 2542), (อัคราเนนา), หน้า 51-52.

11. ควรสนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน³⁴

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมการปฏิบัติตน เพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปัจจุบันครูมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาโดยเฉพาะในอนาคตครูจะยังมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน³⁵ ได้แก่

2.3.1 ด้านความรู้

2.3.2 ด้านทักษะ

2.3.3 ด้านเจตคติ

2.3.1 ด้านความรู้

การที่ครูจะมีความสามารถ จัดมวลงประสพการณ์ และวางแผนในการจัดการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ค่านิยมที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ตัวครูเองจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่จะวางแผนในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี เช่น หลักวิธีการสอน จิตวิทยาแขนงต่างๆ การพัฒนาหลักสูตร การเขียนแผนการสอน การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ การวัดผล ประเมินผล ตลอดจนคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีการพัฒนา ความรู้เหล่านี้ตลอดเวลา เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุศักดิ์ สมิตตันต์ ได้กล่าวถึงความรู้ของครูที่ควรมี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาควรประกอบด้วยความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้

³⁴ อารี พันธุ์มณี, “ครูบุคลิกภาพสร้างสรรค์”, ฉบับที่ 25 (มกราคม 2545), (อัสตานา), หน้า 19-21.

³⁵ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา), (ม.ป.ป.) หน้า 119-123.

1. ด้านรู้ด้านปรัชญาการศึกษา ปรัชญาการศึกษาเป็นเค้าโครงของความมุ่งหมาย หรือแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางให้การศึกษาดำเนินไปตามความเชื่อ ค่านิยมของสังคมนั้นๆ

2. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เช่น หลักวิธีการสอน จิตวิทยา การศึกษาแขนงต่างๆ การเขียนแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่างๆ การวัดผลประเมินผล การแนะแนว ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในการจัดการศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ในที่สุด

3. สภาพของสังคมวัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษาประการหนึ่ง ได้แก่การตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพสังคม วัฒนธรรม โดยทั่วไปของผู้เรียน เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ปรับปรุงวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพสังคม วัฒนธรรมของผู้เรียน

4. สภาพภูมิศาสตร์ของชุมชน รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลในชุมชน เพื่อครูสามารถอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนเหล่านั้น รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรในท้องถิ่นมาประกอบการสอนให้ผู้เรียนสามารถหาความรู้ ความเข้าใจ จากสิ่งที่ชุมชนมีอยู่ และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5. การจัดการศึกษาของต่างประเทศ การที่เรารอบวิธีการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นผู้นำการพัฒนาในด้านต่างๆ จะทำให้เราได้ทราบวิธีดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศนั้นๆ ในด้านต่างๆอันจะมีผลต่อการนำมาพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งครูผู้สอนอาจนำเอาเทคนิค วิธีการ แนวคิดในการจัดการศึกษาของต่างประเทศต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับประเทศของเรา

6. ความรู้ในด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันความรู้ทางเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความสะดวก ช่วยเปิดโลกทัศน์ของผู้เรียนให้กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอนได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอน สื่อต่างๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถ ที่จะนำ

เทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน³⁶

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ของครู ไว้ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา

- 1.1 กลุ่มทักษะที่เป็นเครื่องมือการเรียนรู้
- 1.2 กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต
- 1.3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย
- 1.4 กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ

2. ความรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ปรัชญาการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 แผนการสอน กำหนดการสอน คู่มือครู หนังสือเรียน แบบฟอร์มประกอบการเรียนและการวัดผล

2.2 ระเบียบและคำสั่งเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร หนังสือเรียนและการวัดและ ประเมินผล

2.3 จิตวิทยาสำหรับครูที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อม การสร้างทัศนคติที่ดี

2.4 วิธีสอนต่างๆ วิธีจัดกิจกรรมการเรียนและกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

2.5 การสร้างสื่อการเรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารหรือวัสดุต่างๆ

2.6 วิธีการประเมินผล³⁷

อุบล เรียงสุวรรณ ได้กล่าวถึงความรู้ของครูที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ว่า ครูมีอาชีพที่แท้จริง จะต้องมีความคิดรวบยอด (Concept) เกี่ยวกับหลักการ วิทยาการ และการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพในอันที่จะทำให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงาม พัฒนาสังคม พัฒนาวิชาชีพของ

³⁶อนุกัตต์ สมิตสันต์, อ่างใน ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, หน้า 32.

³⁷ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์, อ่างแล้ว, หน้า 29.

ตนเอง เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา และแก้ปัญหาที่อาจเกิดในการจัดการเรียนการสอน หรือ ปัญหาที่จะเกิดกับผู้เรียน³⁸

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านความรู้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่ง ครูจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องหลักวิธีการสอน ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา การศึกษาแขนงต่างๆ การวัดผลประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้ดังกล่าว พัฒนาการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.2 ด้านทักษะ

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านทักษะจำเป็นที่ครูจะต้องมีและพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้ สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความชำนาญในการ ปฏิบัติงานควรจะได้มีการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

เชาวฤทธิ์ ขำเหลือ ได้กล่าวถึงทักษะทางวิชาชีพที่ควรจะต้องมีการพัฒนา คือ

1. มีทักษะความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
2. มีทักษะความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ
3. มีทักษะความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. มีทักษะความสามารถในการวัดผลประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้³⁹

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงสมรรถภาพด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ดังต่อไปนี้

1. มีทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักจิตวิทยาการ เรียนรู้ของ เด็กมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจได้เหมาะสมตามวัยของเด็ก
2. มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรม เสริมทักษะและการใช้สื่อการเรียนได้ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีทักษะในการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบและตามลำดับขั้นของการเรียนรู้ใน กิจกรรมแต่ละประเภท

³⁸อุบล เรียงสุวรรณ, การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสานต์, 2540), หน้า 118.

³⁹เชาวฤทธิ์ ขำเหลือ, “การพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2546, หน้า 39.

4. มีทักษะในการสอนแบบต่างๆ ได้แก่ สอนโดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ สอนแบบอภิปราย แบ่งกลุ่มทำงาน สอนแบบสาธิต และทดลองปฏิบัติงานต่างๆ สอนแบบบรรยาย เล่นเกม สอนแบบ บูรณาการและอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับหลักสูตร

5. มีทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. การกระตุ้นให้คิด
3. การใช้คำถาม
4. การเล่าเรื่อง บรรยาย อธิบาย แสดงความคิดเห็น
5. การเล่นนิทาน แต่งนิทาน
6. การนำเสนอ
7. การให้คำแนะนำ ควบคุม ดูแลให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ
8. การเสริมแรง
9. การร้องเพลง
10. การสรุปความ
11. การสาธิต
12. การนำเกมและเล่นเกมต่างๆ
13. การแสดงบทบาทสมมติและให้คำแนะนำวิธีแสดง
14. การจัดกลุ่มและใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการสอน
15. การสร้างและปลูกฝังระเบียบวินัยในการทำงานของนักเรียน
16. การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน
17. การใช้ท่าทางสื่อความหมาย
18. การใช้กระดานดำ
19. การสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน
20. การแก้ปัญหาและแนะแนวเบื้องต้น
21. การทำสังคัมมิตี
22. การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน
23. การประเมินผลงานของนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้
24. การสร้างข้อสอบแบบต่างๆ

25. การสร้างแบบฝึก โจทย์ปัญหา แบบสอบทั้งชนิด Formative และ Summative⁴⁰

นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูควรจะทำให้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านการสอน ครูต้องมีความสามารถด้านการสื่อสาร การอธิบายการประเมินผล การให้เหตุผล การทำนาย การชี้แนะทักษะการทำงาน วิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับความต้องการ ความสามารถ และอายุนักเรียน ครูต้องสามารถวางแผนการสอนโดยสร้าง และวางแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ

2. ความสามารถด้านการประเมิน การประเมินในที่นี้ หมายถึง ระบบและกระบวนการใดๆ ที่เป็นปรนัยซึ่งจัดประเภทของการประเมิน และกำหนดระดับคุณภาพในการทำงาน การประเมิน อาจใช้การสอบ การสังเกตอย่างเป็นทางการ การพูดคุย การวิเคราะห์โครงการ การใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งครูต้องมีทักษะในการประเมินด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ทักษะการสร้างแบบสอบถาม และการบริหารการสอน

2.2 แนวปฏิบัติในการให้คะแนน การจัดอันดับและการให้ระบบคะแนน

2.3 การบันทึกและการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะด้านการประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง การประเมินผลดังกล่าวจะครอบคลุมสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับการแสดงออกของนักเรียนทั้งกระบวนการและผลผลิตเกี่ยวกับแฟ้มงาน (Portfolios) เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างมากระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง นอกจากนี้ครูควรสร้างองค์ความรู้ในวิชาชีพในเรื่องทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการสอน โดยทำงานวิจัยโดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) ซึ่งมีความสำคัญในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ⁴¹

⁴⁰ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์, อ่างแล้ว, หน้า 29..

⁴¹เสรี ชัดเข้ม, หน้าที่ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ, (ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), หน้า 1-23.

3. ด้านสื่อ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือการคิดค้น และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนที่ได้มาจากวัสดุท้องถิ่น ครูมีลักษณะทางด้านเลือกใช้สื่อและการประเมินการใช้สื่อ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นรวมทั้งเผยแพร่การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้วไปสู่หน่วยงานอื่น

4. ด้านคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์สามารถช่วยในการสอนของครูได้โดยช่วยสอนนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มซึ่งสรุปบทบาทของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ดังนี้

1. เพิ่มความเข้าใจในวิชาที่เรียน
2. ทำหน้าที่เป็นผู้ติวนักเรียน
3. ทำหน้าที่ทดสอบนักเรียนก่อนที่จะเริ่มเรียน
4. ทำหน้าที่ทดสอบหลังจากได้เรียนจนจบบทเรียน
5. จัดโปรแกรมการเรียนให้นักเรียนเรียนเป็นรายบุคคล
6. ช่วยสอนการแก้ปัญหาโดยใช้สถานการณ์จำลอง
7. เป็นแหล่งการหาข้อมูลข่าวสาร
8. ช่วยสอนนักเรียนที่ไม่สามารถมาเรียนตามปกติได้
9. สอนนักเรียนตั้งปัญหา วิเคราะห์ปัญหาเป็นส่วนย่อย และแก้ปัญหาได้⁴²

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครูด้านทักษะนั้น ครูควรมีความสามารถด้านการสอน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการเรียนและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนทักษะต่างๆ ดังนี้ มีความสำคัญมากในการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดความ ชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของชาติก้าวพัฒนาทัดเทียมอารยประเทศต่อไปในอนาคต

2.3.3 ด้านเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเจตคติในวิชาชีพครูนั้นจึงเป็นเรื่องของความพยายาม ความมุ่งมั่น ที่จะดำเนินชีวิต การวางแผนการปฏิบัติในวิชาชีพครูของตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและตนเองก็ปฏิบัติยึดมั่นในอาชีพด้วยความศรัทธา พยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนา

⁴²วารสาร อารีชินรักษ์, “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, อ้างแล้ว, หน้า 38.

วิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยการสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นและพัฒนาเจตคติที่มีอยู่ในตัวให้เกิดความแข็งแกร่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมต่างๆ ที่เหมาะสม

เชาวฤทธิ์ ขำเหลือ ได้กล่าวถึงการพัฒนาด้านเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความเชื่อ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นลักษณะนิสัยในชีวิตประจำวันของบุคคลและสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ

1. จัดสิ่งเร้าให้บุคคลนั้นเกิดความสนใจในเรื่องที่จะปลูกฝัง
2. จัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลได้ตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ
3. ช่วยให้ผู้บุคคลเห็นคุณค่าเห็นประโยชน์ในเรื่องนั้นและเกิดความพึงพอใจ
4. ช่วยให้ผู้บุคคลได้นำไปปฏิบัติในระบบชีวิตและให้เสริม⁴³

พิสิทธิ์ สารวิจิตร ได้กล่าวถึงเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพครูไว้ว่า คือ “การที่ครูมีความรู้สึกรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ดีต่ออาชีพครูและมีทำดีในการแสดงออกต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้เรียน ในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย สนับสนุน” ซึ่งสามารถสังเกตได้จากสิ่งเหล่านี้

1. การที่ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ
2. ครูเคารพในสิทธิ์และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคน
3. ครูมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน
4. ครูมีมนุษยสัมพันธ์และควบคุมอารมณ์ได้ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
5. ครูวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติและบุคลิกภาพ⁴⁴

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและทัศนคติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. คล่องแคล่วกระฉับกระเฉง เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ
2. ใช้คำพูดง่ายๆ ชัดเจน สื่อความหมายได้ถูกต้อง
3. ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5. มีไหวพริบ

⁴³เชาวฤทธิ์ ขำเหลือ, “การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”, อ้างแล้ว, หน้า 44.

⁴⁴พิสิทธิ์ สารวิจิตร, อ้างใน ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, หน้า 45.

6. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
7. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
10. มีขันติธรรม
11. ช่างสังเกต รวบรวมข้อมูล
12. ทำงานประณีต
13. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
14. เป็นตัวอย่างที่ดี
15. มีความเป็นประชาธิปไตย
16. ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ⁴⁵

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดจรรยาบรรณของครู พ.ศ. 2539 เพื่อพัฒนาเจตคติของครูต่อการเป็นวิชาชีพครู 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

⁴⁵ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ , อ่างแล้ว, หน้า 29.

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา วัฒนธรรมไทย⁴⁶

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูทางด้านเจตคติเน้นในการพัฒนาเจตคติทางด้านวิชาชีพ โดยให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ รักในอาชีพ นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ จรรยาบรรณ การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการมุ่ง พัฒนาให้ครูเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอภูเขียว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอแก้งคร้อ อำเภอคอนสารและอำเภอบ้านแท่น มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 265 โรงเรียน มีผู้บริหารและครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 2,577 คน มีภารกิจจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และจัดการศึกษาตามทิศทางดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission statement)

1. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
3. เสริมสร้างพลังเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

⁴⁶สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, อ่างใน ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, หน้า

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรก่อนวัยเรียนทุกคน ได้รับการเตรียมพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. ประชากรในวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เต็มศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรมนำความรู้และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้และบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกฝังคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ประกันโอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาการศึกษา

โครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกฝังคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการดำเนินกิจกรรมตามกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

1. คุณธรรมเยาวชนไทยทำดีถวายในหลวง
2. นิเทศ กำกับ ติดตามจัดตลาดนัดคุณธรรม
3. พัฒนาศักยภาพการบริหารงาน โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ
4. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
5. การประชุมครูแกนนำแก้ปัญหาเสียดินในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ประกันโอกาสทางการศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนกลยุทธ์ที่ 2 เพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงการดังนี้

1. พัฒนาโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม
2. ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ระหว่างปิดเทอม
3. สนับสนุนการเปลี่ยนภาชนะสำหรับปรุงหรือบรรจุอาหารที่ใช้สารตะกั่วเป็นตัวเชื่อมหรือประสาน
4. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนว การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษา กิจกรรมพัฒนาเด็กสู่สังคม

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทั้งระบบ โดยการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนกลยุทธ์ที่ 3 เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

1. ส่งเสริมนิสัยการรักการอ่าน
2. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์
3. พัฒนาอัจฉริยภาพเด็กไทย
4. พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สู่สากล
5. โรงเรียนดีใกล้บ้าน
6. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนแกนนำ
7. ค่าขคณิตศาสตร์สร้างสรรค์สติปัญญา
8. เสริมสร้างศักยภาพในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
9. พัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัย
10. ประเมินผลงานข้าราชการครูและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
11. ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่นปีการศึกษา 2555
12. นิเทศติดตามการเตรียมความพร้อมสถานศึกษา เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
13. เเบัญจปฏิรูป ผู้คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายัญมิ เขต 2
14. งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2555
15. การประเมินคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2555

16. พัฒนารอบหลักสูตรท้องถิ่นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554

17. อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการพัฒนาครูผู้ช่วย

18. หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit)

กลยุทธ์ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ โดยการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนกลยุทธ์ที่ 4 เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

1. พัฒนาคณาจารย์ด้าน ICT (ติดตามผลการดำเนินงานของสำนัก สทว.)
2. จัดตั้งศูนย์บำรุงและพัฒนาบุคลากรซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เบื้องต้น
3. ประชุมปฏิบัติการบุคลากรการใช้โปรแกรมบริหารสถานศึกษา (SMIS)

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็ง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาการศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนกลยุทธ์ที่ 5 เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

1. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
2. จัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการ
3. พัฒนาเครือข่ายการตรวจสอบภายใน
4. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (O.D)
5. การติดตามผลการบริหารและการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. มุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

จากกลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ผลการดำเนินงาน

1. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เป็นการพัฒนาในภาพรวมของจังหวัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, เขต 2 และเขต 3) ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจมีคุณลักษณะและสมรรถนะของการเป็นผู้นำวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการ นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไปใช้ได้อย่างถูกต้องสามารถนำนโยบายและจุดเน้นของการ ปฏิรูปการศึกษาไปสู่งานปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 เขต ผ่านการอบรมตาม โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับอนุบาล-ประถมศึกษา จำนวน 613 คน
- ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 149 คน
- ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 800 คน

2. อบรมบุคลากรด้านการศึกษาในประเทศ มีสถานศึกษาในสังกัดเข้ารับการอบรม ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองกุง โรงเรียนฉิมพลีมา โรงเรียนบ้านหามแห โนนสังข์สามัคคี โรงเรียนบ้านเป่า(สำราญไชย) โรงเรียนบ้านเก่าวิทยานุกูล โรงเรียนบ้านโคกล่าม โรงเรียนไตรมิตรวิทยาและโรงเรียนบ้านโนนคูณ มีข้าราชการครูผ่านการอบรม จำนวน 91 คน สามารถนำจิตศึกษามาปรับการเรียนเปลี่ยนสายการสอน สร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้และได้สร้างทีมวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถโดยเน้นจิตศึกษา เพื่อขยายผลสู่สถานศึกษาในสังกัด

3. ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 89 คน ได้รับการอบรมพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครูผู้ช่วย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบและสามารถปฏิบัติตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. บุคลากรทุกคนในสำนักงาน มีแผนพัฒนาตนเอง (L.D.P.) ตามสมรรถนะและได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ปฏิบัติหน้าที่ตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

5. อบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีข้าราชการครูผ่านการอบรมฯตามหลักสูตร ก.ค.ศ. กำหนดจำนวน 145 คน ซึ่งทำให้ครูมีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมและสามารถนำเกียรติบัตรไปประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

6. บุคลากรทุกคนในสำนักงาน ได้ร่วมเสริมสร้างทัศนคติของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขมีเจตคติที่ดีในกระบวนการทำงานเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานก่อเกิดวัฒนธรรมและคุณธรรมกับองค์กร นำแนวทางที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

7. งานพิธีแสดงมุทิตาจิตแก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการกรณีปกติและข้าราชการที่เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน 53 คน ซึ่งผู้เกษียณอายุราชการและผู้ร่วมงานพิธีได้รับความพึงพอใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของบุคคลดังกล่าวที่ได้กระทำมาตลอดอายุราชการและเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

8. พัฒนาเครือข่ายการตรวจสอบภายใน สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทางการเงินและสินทรัพย์เป็นไปตามเกณฑ์ได้ จำนวน 50 แห่ง และสามารถพัฒนาตนเองเป็นเครือข่ายการตรวจสอบระดับกลุ่มพื้นที่การศึกษาต่อไป

ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 คือ การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามสภาพการณ์

ในปัจจุบัน พบว่า แม้ว่าโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็ง มีผลงานประจักษ์ในการแข่งขันต่าง ๆ อย่างทัดเทียมนานาอารยประเทศแต่หากพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติโดยรวม และผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะเห็นว่าโรงเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างน่าพึงพอใจ ซึ่ง สมศ. รายงานว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (ตามความหมายของสมศ. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ซึ่งอาจเป็นโรงเรียนประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา) และเพื่อให้การดำเนินโครงการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นความวิฤติ โรงเรียนขนาดนี้ หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กตามโครงการนี้ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา แม้โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้จำนวนหนึ่งเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ลักษณะ จี๋วแต่แจ๋ว แต่โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่กลายเป็นประเด็นท้าทายสำคัญของระบบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากถึงร้อยละ 56.44 ของจำนวน โรงเรียนทั้งหมด (ปีการศึกษา 2554) และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีเพียงพอ กล่าวคือ จำนวน โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 31.78 ให้บริการนักเรียนได้เพียง 11,556 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 50.54 ของนักเรียนทั้งหมด ส่งผลให้อัตราครูต่อนักเรียนค่อนข้างต่ำ คือ อัตราครูต่อนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมเฉลี่ย 1 ต่อ 17 ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนครูสูงมาก ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ⁴⁷

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษดา ไทยธรรม ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามลำพังและเป็นหมู่คณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อยุ ราชการ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ

⁴⁷สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, สืบค้นจาก <http://www.chaiyaphum.go.th/>, วันที่สืบค้น 30 กรกฎาคม 2555.

พัฒนาตนเองตามลำพังและ เป็นหมู่คณะต่างกัน นอกจากนั้น เพศ อายุ อายุราชการ ขนาดของ โรงเรียนและที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกันของครู ไม่ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพัง และเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน⁴⁸

คุณคำ ราชพล ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนใน วิทยาลัยครูสะหวันเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนตามตัวแปรสาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาบุคลากรสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน⁴⁹

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีการ พัฒนาตนเองด้านความรู้ใน ระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเจตคติอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดเป็นรายข้อมีดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ครูให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก สามารถแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าถาม การพัฒนาวิชาชีพ ครูติดตาม ความก้าวหน้าในด้านการ ศึกษาจากสื่อต่างๆอยู่เสมอ ด้านเจตคติ ครูประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณครูอย่าง สม่าเสมอเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในระดับความเชื่อมั่น 0.05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ สมรสมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านวิชาชีพ สูงกว่าผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และครูที่มี

⁴⁸ กฤษดา ไทยธรรม, อ่างใน ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน, “ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), 2547, 81 หน้า.

⁴⁹ คุณคำ ราชพล, “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครู สะหวันเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร), 2548, 173 หน้า.

ระยะเวลาในการสอนเกิน 10 ปีขึ้นไปมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และวิชาชีพสูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการสอนไม่เกิน 5 ปีนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁵⁰

ทัศนีย์ กงจักร ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนต้องการให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ในโรงเรียนที่มีการดำเนินการจัดประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ จัดให้มีการนิเทศการสอนบ่อยครั้งขึ้น และให้การสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนต้องการที่จะเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ตนเองได้มีความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริงนอกจากนี้ยังต้องการให้ทางโรงเรียนมีหนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการวิจัย ขณะที่การวัดและประเมินผลการพัฒนาการเด็ก ครูผู้สอนต้องการเข้ารับการอบรมเพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้และจะได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมอบรม⁵¹

ทัศนีย์ ช่อตรง ได้วิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพระโขนง และบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนระดับปริญญาโทและเอก ระดับปริญญาตรีและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สภาพการพัฒนาตนเองทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁵²

ปองทิพย์ เทพอารีย์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9

⁵⁰เซาวฤทธิ ข้าเหล็ก, “การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2546, 111 หน้า.

⁵¹ทัศนีย์ กงจักร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้วอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่”, *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2550, 79 หน้า.

⁵²ทัศนีย์ ช่อตรง, “สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น), 2551, 135 หน้า.

ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน⁵³

ภูมิชัย ทิพย์เนตร ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของด้านความรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเองของด้านทักษะของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากความต้องการพัฒนาตนเองของด้านเจตคติของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน⁵⁴

ยุทธศาสตร์ โยระพล ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาของ

⁵³ปองทิพย์ เทพอารีย์, “การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ), 2551, 139 หน้า.

⁵⁴ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, 115 หน้า.

บุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนรวมและราย
 ด้านอยู่ในระดับมากและความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
 ศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ⁵⁵

วราภรณ์ อารีชินรักษ์ ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัด
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพ
 ปัจจุบันครูมีการพัฒนาในด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สำหรับด้านเจตคติอยู่
 ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับสภาพที่ครูคิดว่าน่าจะพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการของครูปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านความรู้ ครูมีความต้องการพัฒนา
 ตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือการนำ
 ผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านทักษะ ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการ
 ใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุดเช่นกัน รองลงมาคือการวางแผนจัดกิจกรรมการ
 เรียนรู้ โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษาพิเศษมาประยุกต์ใช้ 3) ด้านเจตคติ ครูมีความต้องการพัฒนา
 ตนเองในการได้รับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือการสร้าง
 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน⁵⁶

สมพร ใจคำปัน ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
 ฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร มีการส่งเสริม
 ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างอิสระและ มีการสนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วม การอบรมเพื่อ
 พัฒนาตนเอง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ขาดแคลนการสนับสนุนด้านงบประมาณ ไม่มีการ

⁵⁵ยุทธศาสตร์ โยธะพล, อ่างใน ปติตดา การสมโชค, “ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน
 มาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”
ภาคนิพนธ์บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), 2551, 167 หน้า.

⁵⁶วราภรณ์ อารีชินรักษ์, “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนัก
 บริหารการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
 มหบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2548, 103 หน้า.

จัดแหล่งเรียนรู้สำหรับให้บุคลากรได้ศึกษาตลอดจนไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า⁵⁷

เสาวลักษณ์ กรโกวิท ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนโกวิทราษฎร์ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสอน ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องของหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ การใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัยมาประกอบการสอน ด้านวิธีการเขียนแผนการสอน ครูผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น การเขียนแผนการสอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแนะนำและการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนเขียนแผนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ครูผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ การวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงจุดประสงค์ ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน⁵⁸

เสาวลักษณ์ มิฆเนตร ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัด สุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของครูในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะ ด้านการสอน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และด้านเจตคติในการปฏิบัติงานของครู มีการพัฒนาในระดับปานกลาง ด้านความรู้ นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ทักษะด้านการ ประเมินผลการเรียน การสอน ทักษะด้านสื่อการสอน และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาใน ระดับน้อยถึงปานกลาง ทักษะด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด ส่วนความต้องการได้รับการพัฒนาของครูในทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ในทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่ครูต้องการในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นจะเป็น วิชาภาษาอังกฤษความรู้เกี่ยวกับหลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ทักษะการสร้างสื่อการสอนจากเศษวัสดุเหลือใช้ ทักษะการเลือก

⁵⁷สมพร ใจคำป็น, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัด เชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2547, 69 หน้า.

⁵⁸เสาวลักษณ์ กรโกวิท, “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโกวิทราษฎร์ จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2546, 70 หน้า.

นวัตกรรมในการสอน การจัดกิจกรรมให้ครูได้รับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา และทักษะการแก้ปัญหาตลอดจนช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล⁵⁹

อำนาจ กิจเจริญ ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน⁶⁰

อำพล นามเชียงใต้ ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสอนครูมีความต้องการพัฒนาตนเองพัฒนาด้านเจตคติมากที่สุด ด้านการใช้สื่อครูมีความต้องการพัฒนาตนเองพัฒนาด้านทักษะมากที่สุด ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใน 3 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและช่วงชั้นที่สอนพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและช่วงชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใน 3 ด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง⁶¹

⁵⁹เสาวลักษณ์ มิฆเนตร, อังใน ภูมิชัย ทิพย์เนตร, “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, 115 หน้า.

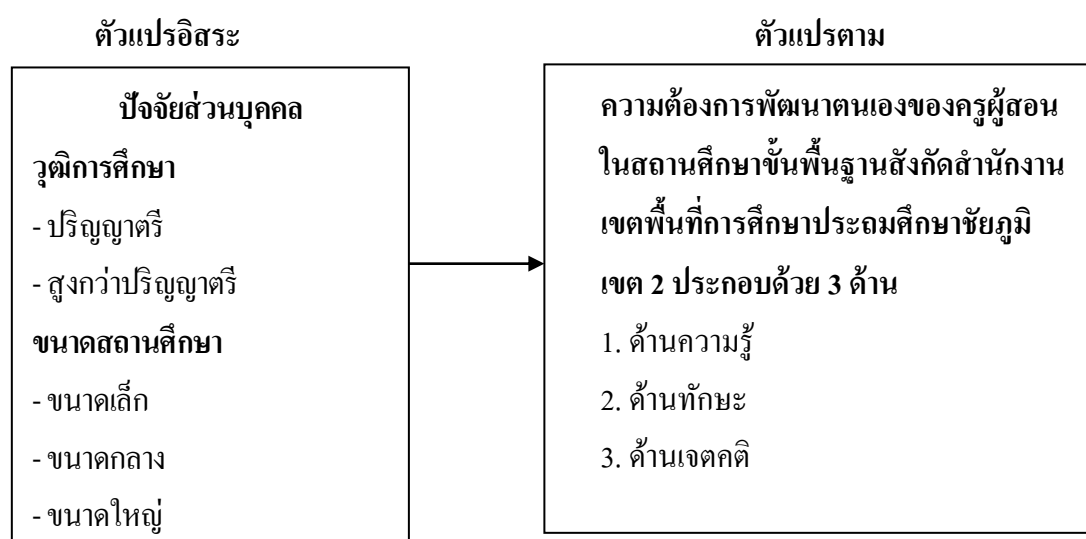
⁶⁰อำนาจ กิจเจริญ, “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2547, 90 หน้า.

⁶¹อำพล นามเชียงใต้, “ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม), 2552, 108 หน้า.

สรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของมนุษย์มีหลากหลายและต่อเนื่องทั้งความต้องการทางด้านจิตใจและด้านร่างกายจึงจะเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และแสวงหาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา นอกจากนี้ผู้ที่พัฒนาตนเองได้สำเร็จนั้น ควรต้องอาศัยความตั้งใจจริง และความมีวินัยในตนเอง เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ **ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา**⁶² ซึ่งมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁶²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา), (ม.ป.ป.) หน้า 119-123.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 มีจำนวน 2,312 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2,312 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane's)¹ เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวน 341 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาดผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดดังตารางที่ 3.1 และวิธีได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบการใช้ตารางเลขสุ่ม

¹สำเริง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 64.

สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane's)² ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่ต้องการหา

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

d = ค่าสัดส่วนที่ต้องการให้ค่าสัดส่วนจากตัวอย่างแตกต่างไปจากประชากรไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{2,312}{1 + 2,312(0.05)^2} \\ &= 341 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นครูผู้สอน 341 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
			ครูผู้สอน
1	เล็ก	834	123
2	กลาง	801	118
3	ใหญ่	677	100
รวม		2,312	341

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 64.

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

5	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้จัดลำดับไว้ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองและทัศนคติด้านต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
3. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
4. กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือ

4.1 จัดทำแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำไปสำรวจความต้องการ

4.2 นำผลการสำรวจปัญหาการศึกษาวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา (ดูรายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item – Objective congruence : IOC)³

สูตร	IOC =	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	แทนดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

³ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ค่า IOC ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้โดยรวมเท่ากับ 0.96 ส่วนค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (คู่มือการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในภาคผนวก ก) แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามสามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกันหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

4.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

4.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของ Cronbach⁴ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.88 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ได้ ดังในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	ค่าความเชื่อมั่น
1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้	0.83
2. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ	0.77
3. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ	0.83
รวม	0.88

⁴บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 99.

5. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล
6. จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 341 ชุด
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองใช้แบบสอบถามทั้งหมด 341 ชุด พร้อมตรวจสอบความถูกต้องและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.77
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้จัดระบบข้อมูลและตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับดังต่อไปนี้⁵

⁵บุญชม ศรีสะอาด, หลักการวิจัยเบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า 54.

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.51-5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยนำเสนอในรูปแบบความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test)
3. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าเอฟ (F – test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One – Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ตามที่คาดหวังผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 341 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย รวม 341 ฉบับ ได้คืน 330 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS.	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 341 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 ของแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	268	81.21
สูงกว่าปริญญาตรี	62	18.79
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	119	36.06
ขนาดกลาง	114	34.55
ขนาดใหญ่	97	29.39

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 268 คน (คิดเป็นร้อยละ 81.21) วุฒิการศึกษาสูงปริญญาตรี จำนวน 62 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.79) เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ขนาดเล็กจำนวน 119 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.06) สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 114 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.55) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 97 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.39)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.2 \bar{x} ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ต้องการความรู้เรื่องหลักวิธีการสอนจุดมุ่งหมายโครงสร้าง หลักสูตรอย่างเข้มข้น	4.56	0.54	มากที่สุด
2.	ต้องการความรู้เรื่องจิตวิทยาการศึกษาอย่างลึกซึ้ง	4.42	0.63	มาก
3.	ต้องการความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนอย่าง ถูกต้องชัดเจน	4.47	0.64	มาก
4.	ต้องการความรู้เรื่องการใช้สื่ออย่างหลากหลาย	4.45	0.65	มาก
5.	ต้องการความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.34	0.61	มาก
6.	ต้องการความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่าง ถูกหลักวิธีการ	4.64	0.60	มากที่สุด
7.	ต้องการความรู้เรื่องการจัดทำแผนการศึกษาใช้ในการเรียน การสอนอย่างถูกต้อง	4.28	0.56	มาก
8.	ต้องการความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถูกต้อง	4.34	0.65	มาก
9.	ต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้พัฒนาหลักวิธีการสอนเพื่อให้ มีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	4.24	0.70	มาก
10.	ต้องการที่จะนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนอย่าง ถูกต้องเหมาะสม	4.34	0.77	มาก
11.	ต้องการที่จะนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาบูรณา การเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร	4.33	0.60	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ด้านความรู้

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ด้านความรู้	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
12.	ต้องการที่จะนำความรู้จากการประเมินผลตามสภาพจริงมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.33	0.51	มาก
13.	ต้องการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างหลากหลาย	4.34	0.62	มาก
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู	4.40	0.72	มาก
15.	ต้องการศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ	4.28	0.66	มาก
รวม		4.48	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่างถูกต้องหลักวิธีการ ($\bar{X} = 4.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้พัฒนาหลักวิธีการสอน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านความรู้ที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรจัดอบรมให้ความรู้การใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานและจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน (ค่าความถี่เท่ากับ 15) 2) ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการใช้หลักสูตรการเรียน (ค่าความถี่เท่ากับ 12)

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ปริญญาตรี	268	4.51	0.42	2.01	0.05*
สูงกว่าปริญญาตรี	62	4.39	0.45		

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน ความรู้	ค่าเฉลี่ยตามขนาด สถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่						
	4.48	4.45	4.54	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	1.15	0.32
			ภายในกลุ่ม	327	59.51	0.18			
			รวม	329	59.92	-			

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ต้องการเพิ่มทักษะในการจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง	4.28	0.61	มาก
2.	ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ ลำดับขั้นของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภทอย่างหลากหลาย	4.33	0.62	มาก
3.	ต้องการทักษะการให้คำแนะนำ ควบคุม ช่วยเหลือดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างถูกต้อง	4.34	0.61	มาก
4.	ต้องการทักษะการเป็นวิทยากรบรรยายให้บริการทางวิชาการอย่างถูกต้อง	4.42	0.68	มาก
5.	ต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.52	0.60	มาก
6.	ต้องการนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.22	0.77	มาก
7.	ต้องการนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่างๆตามความเหมาะสมของหลักสูตร	4.21	0.72	มาก
8.	ต้องการนำทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไปใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู้และการสร้างข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสรุปผล การประเมินผล	4.22	0.67	มาก
9.	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	4.40	0.55	มาก

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
10.	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมกิจกรรมเสริมทักษะได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์	4.42	0.60	มาก
11.	ต้องการที่จะนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเรียนการสอน เช่นการใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.43	0.69	มาก
12.	ต้องการที่จะนำทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้ อย่างหลากหลาย	4.25	0.63	มาก
13.	ต้องการเพิ่มพูนทักษะการจัดทำผลงานวิชาการ	4.47	0.57	มาก
14.	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)ให้หลากหลายครอบคลุม	4.48	0.56	มาก
15.	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง	4.46	0.56	มาก
รวม		4.37	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.21$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านทักษะที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรจัดอบรม ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

(CAD)ให้กับครูผู้สอน (ค่าความถี่เท่ากับ 25) 2)ควรจัดอบรม พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (ค่าความถี่เท่ากับ 10)

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ปริญญาตรี	268	4.35	0.42	1.65	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	62	4.45	0.48		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน ทักษะ	ค่าเฉลี่ยตามขนาด สถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาด ดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่						
	4.42	4.36	4.32	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.49	0.23
			ภายในกลุ่ม	327	61.39	0.19			
			รวม	329	61.90	-			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 \bar{X} ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ต้องการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.45	0.60	มาก
2.	มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อ นำมาพัฒนาตนเอง	4.41	0.60	มาก
3.	ต้องการสร้างค่านิยมต่อการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.48	0.68	มาก
4.	ต้องการความจริงจังในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน	4.43	0.65	มาก
5.	ต้องการใช้ความรู้จากวิชาชีพ ทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่ เสมอ	4.44	0.57	มาก
6.	ต้องการรับข่าวสารข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาองค์กร	4.33	0.54	มาก
7.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสม ไม่แสวงหา ผลประโยชน์จากวิชาชีพ	4.44	0.56	มาก
8.	มีความคิดคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.60	มาก
9.	ต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.61	0.59	มากที่สุด
10.	ต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	4.62	0.65	มากที่สุด
11.	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัด การศึกษาพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.67	มาก
12.	ต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.48	0.57	มาก

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
13.	ต้องการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย	4.53	0.66	มากที่สุด
14.	ต้องการให้โอกาสแก่ผู้ด้อยผลงานทางวิชาการและพร้อม ให้ความช่วยเหลือ	0.53	0.70	มากที่สุด
15.	ต้องการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง	0.36	0.69	มาก
รวม		4.41	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.33$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านความรู้ที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในการมีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะและและในด้านการศึกษาต่อ (ค่าความถี่เท่ากับ 19) 2) ควรจัดอบรมให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน (ค่าความถี่เท่ากับ 10)

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ด้านเจตคติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ปริญญาตรี	275	4.35	0.46	5.28	0.00*
สูงกว่าปริญญาตรี	66	4.68	0.39		

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านเจตคติ
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน เจตคติ	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของ สถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาด ดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่						
4.37	4.40	4.45	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.79	0.45	
			ภายในกลุ่ม	327	70.59	0.23			
			รวม	329	70.93	-			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีขนาด
สถานศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,312 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษา และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระมี 2 ตัวแปร คือ 1) วุฒិการศึกษา 2) ขนาดสถานศึกษา 2) ตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) โดยแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ใช้ค่าสถิติ t-test , F-test การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One –

Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.1.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 96.77 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 81.21 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.79 และครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.06 ขนาดกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และขนาดใหญ่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39

5.1.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความรู้ และเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่างถูกหลักวิธีการ ($\bar{X} = 4.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยต่ำที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้พัฒนาหลักวิธีการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านความรู้ที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรจัดอบรมให้ความรู้การใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานและจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน (ค่าความถี่เท่ากับ 15) 2) ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการใช้หลักสูตรการเรียน (ค่าความถี่เท่ากับ 12)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านทักษะและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูผู้สอนต้องการนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.21$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านทักษะที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรจัดอบรม ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ให้กับครูผู้สอน (ค่าความถี่เท่ากับ 25) 2) ควรจัดอบรม พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (ค่าความถี่เท่ากับ 10)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านเจตคติและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนต้องการรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.33$) และจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านความรู้ที่ได้จากแบบสอบถาม

แบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ควรส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในการมีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะและและในด้านการศึกษาต่อ (ค่าความถี่เท่ากับ 19) 2) ควรจัดอบรมให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน (ค่าความถี่เท่ากับ 10)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านความรู้และเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ได้เข้ามามีบทบาทในระบบการศึกษามากขึ้น ข้อมูลข่าวสารตลอดจนความรู้ต่างๆ สามารถสืบค้น ค้นคว้าได้อย่างกว้างขวางในอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาสื่อด้านการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ อารีชินรักษ์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในงานวิจัยกล่าวไว้ว่า สภาพปัจจุบันครูมีการพัฒนาในด้านความรู้ในระดับมาก ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ มิขณเตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัด สุรินทร์ โดยงานวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุศักดิ์ สมิตสันต์ ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ในด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันความรู้ทางเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความสะดวก ช่วยเปิดโลกทัศน์ของผู้เรียนให้กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอน

ได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์การ สอน สื่อต่างๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจ และมี ความสามารถ ที่จะนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรารสสุข ได้ให้ ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมี ทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะ ดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือ ครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครู จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่ ทักษะในการใช้ คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ตามความสนใจสามารถถ่ายทอดทักษะ เหล่านั้นให้กับนักเรียนได้

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้สำหรับครูผู้สอนใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนา ตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรีส่วนมากเป็นครูผู้สอนรุ่นใหม่ อายุน้อยทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อ เพิ่มเติมเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้านการจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อนมีการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดย จะต้องดำรงตำแหน่งครุมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญา โท 2 ปี ด้วยเหตุผลดังกล่าวครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจึงมีความกระตือรือร้นใน การศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองและสามารถเข้าสู่เกณฑ์ในการ จัดทำผลงานวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้เร็วขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ เลิศ ลักษณะ ศรีแสง ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ **ทฤษฎีการจูง ใจของเอิร์ชเบอร์ก** ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล คือ ปัจจัย กระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง การทำงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นได้แก่

ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา ไทธรรม ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามลำดับและเป็นหมู่คณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการอบรมพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านความรู้ ประสบการณ์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ปัจจุบันมีการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะมีความสำคัญและเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากเพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน รวมทั้งทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่มาตรฐานในการดำรงตำแหน่งวิทยฐานะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะยังเป็นการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองรวมทั้งแสดงความสามารถด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ ตั้งใจทำงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในระบบการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศาสตร์ โยธพล ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านทักษะและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น ครูจึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านทักษะความรู้ในการจัดทำแผนการสอน การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนความสามารถด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการ ความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียน พร้อมทั้งมีทักษะด้านการวัดผลประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการสอน และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาตนเองของครูซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชาวฤทธิ** **จำหลัง** ได้กล่าวถึงทักษะทางวิชาชีพที่ควรจะต้องมีการพัฒนา คือ มีทักษะความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีทักษะความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ มีทักษะความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีทักษะความสามารถในการวัดผลประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้และสอดคล้องกับแนวคิดของ **เสาวลักษณ์ กรโกวิท** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนโกวิทราษฎร์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องของหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัยมาประกอบการสอน

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน โดยบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของครูผู้สอนคือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ ตลอดจนการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมจนสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ การศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนด้านหลักสูตร เนื้อหาการเรียนเพื่อให้เหมาะสมตามวัยและความต้องการของผู้เรียน ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งครูผู้สอนในสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ครูผู้สอนจึงมุ่งพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม การประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน การศึกษาคูงานทั้งภายในหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงาน ในการพัฒนาตนเองครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วยการฝึกอบรมด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน การเรียนแบบบูรณาการหรือการเรียนแบบคละชั้นเรียน ด้านการวัดผลประเมินผลตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านการใช้คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การศึกษาคูงานในสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นประจำ จนสามารถนำความรู้ ทักษะต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ และพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวอนสเบอร์ก ที่กล่าวว่า การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็น ของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย กิจเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าด้านต่างๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาด้านการจัดการศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัดได้มีการจัดการฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการในการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือระหว่างสถานศึกษาต้นแบบและสถานศึกษาเครือข่าย สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งด้านปฏิบัติงานและการพัฒนางานภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน การสร้างสรรค์ผลงาน การผลิตสื่อการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการพัฒนาตนเองทอมบอยเดล ที่กล่าวว่า จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลาย

ความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงสภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และสอดคล้องกับ **ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก** ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุภัททา ปัทมาแพทย์** ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนไว้ว่าควรแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่ได้กำหนดจรรยาบรรณของครู พ.ศ. 2539 เพื่อพัฒนาเจตคติของครูต่อการเป็นวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับ **พินิติ สารวิจิตร** ได้กล่าวถึงเจตคติที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูไว้ว่า คือ การที่ครูมีความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ดีต่ออาชีพครูและมีท่าทีในการแสดงออกต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้เรียนในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย สนับสนุน

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะและเจตคติในวิชาชีพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรักในอาชีพและรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้นำทางความคิด ผู้นำด้านสังคมตลอดจนการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านวิชาการเพื่อการเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่สนใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอยู่เสมอสอดคล้องกับ **แสวง สาระสิทธิ์** ได้ที่ได้กล่าวไว้ว่า การการพัฒนาตนเองเป็นการนำเอาศักยภาพของคนที่มียุมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเองและสอดคล้องกับแนวคิดของ **อรุณี ร่มนุ่ม** กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากความพยายามของตนเอง

กรณีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้รับการอบรมพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ในด้านต่างๆ เป็นประจำ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อสังคม ซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันให้กับสังคม ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนในด้านการเรียนของนักเรียนเพื่อให้ได้มาตรฐานและเกิดความเชื่อมั่นในสถานศึกษา ดังนั้นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ จึงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อการเป็นผู้นำทางแนวความคิด ผู้นำด้านวิชาการ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ปัจจุบันมีการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะยังเป็นการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองรวมทั้งแสดงความสามารถด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ ตั้งใจทำงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในระบบการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อรุณ รักธรรม** กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนแนวคิดและการรับรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและองค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ **เลิศลักษณ์ ศรีแสง** กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ยุทธศาสตร์ โยธะพล** ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาของ

บุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสนองตอบโดย

จัดทำโครงการอบรมคอมพิวเตอร์และด้านหลักสูตร การวัดผลประเมินผลและกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ตลอดจนส่งเสริมครูผู้สอนในการศึกษาคูงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสนองตอบโดย

ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในการพัฒนางานโดยการผลิตและสร้างสรรค์ผลงานทางด้านสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาผลงานทางด้านวิชาการจนสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

ด้านเจตคติ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสนองตอบโดยการส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนในการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพจนนำไปสู่การมีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อให้ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น พร้อมทั้งอนุรักษ์ความเป็นไทย สร้างค่านิยมอันพึงประสงค์และสร้างความรักความสามัคคีในสถานศึกษาตลอดจนชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่าเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จัดทำเป็นปฏิทินการฝึกอบรมตลอดจน

จัดหลักสูตรการศึกษาที่จำเป็นให้กับครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงและหลากหลายครอบคลุมทักษะทั้ง 3 ด้านเพื่อเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้สูงขึ้นและจัดสรรทุนการศึกษา ส่งเสริมครูผู้สอนให้ได้รับการศึกษาต่อเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพเน้นศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน
3. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. หนังสือภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้า (ร.ศ.พ.), 2546.

กัลยา วาณิชปัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2546.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.

บุญม่น ธนาสุภวัฒน์, จิตวิทยาชูรกิจ. อุดรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2549.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, (ม.ป.ป.).

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงาน. รวมกฎหมายเพื่อการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย, 2548.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พงษ์เจริญการพิมพ์, 2529.

ไพบุลย์แจ่มจำ. วิทยาการสอน. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์. 2543.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544.

รุ่ง แก้วแดง. ปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชญเนศ, 2542.

เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2542.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษรานีพัฒน์, 2543.

สมิต อาชวณิชกุล. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2540.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.

สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

เสรี ชัดชิม. หน้าที่ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.

อุบล เรียงสุวรรณ. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสานต์, 2540.

อรุณ รักรธรรม. พฤติกรรมองค์การ ความขัดแย้งในองค์การระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

2) บทความในวารสาร

นันทนา ธรรมบุศน์ “การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา”. วารสารวิชาการ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม 2541), (อค์สำเนา), 2541.

ประจง ประสารจ๋า, “คุณธรรมครูรากฐานอันมั่นคงทางสังคม”, ข้าราชการครู, ฉบับที่ 18 (ธันวาคม 2541 - มกราคม 2542). (อค์สำเนา), 2542.

อรุณี ร่มน่วม. การพัฒนาตนเอง. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2543). (อค์สำเนา), 2543.

อารี พันธุ์ณี, “ครูบุคลิกภาพสร้างสรรค์”, การศึกษา กทม, ฉบับที่ 25 (มกราคม 2545). (อค์สำเนา), 2545

3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

คุณคำ ราชพล. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต
สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2548.

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง. “การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ทัศนีย์ กงจักร. “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้วอำเภอสันกำแพง จังหวัด
เชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

ทัศนีย์ ชื้อตรง. “สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพระโขนงและบางนา
กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
เซนต์จอห์น, 2551.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. “การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2551.

พิสมัย กองคำ. “การพัฒนาคูรอนุบาลตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง
เชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

ภูมิชัย ทิพย์เนตร. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง. “ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในจังหวัดระยอง”. รายงานการอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

เลิศลักษณ์ ศรีแสง. “การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนแก้งวิทย์วิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

วราภรณ์ อารีชินรักษ์. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหาร การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”. ภาคนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.

สมพร ใจคำป็น. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

เสาวลักษณ์ กร โกวิท. “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโกวิทราษฎร์เชียงใหม่”. การ ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

อำนาจ กิจเจริญ. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี”. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

อำพล นามเชิงใต้. “ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประทุมธานี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2552.

4) เว็บไซต์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547. 23 สิงหาคม 2554. สืบค้นจาก <http://www.krukorsornor.com/knowledge-id16.html>. วันที่สืบค้น 18 พฤษภาคม 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2. “ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2” 16 มิถุนายน 2553. สืบค้นจาก <http://www.chaiyaphum.go.th/> วันที่สืบค้น 30 กรกฎาคม 2555.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

รหัสแบบสอบถาม

<p>แบบสอบถามเพื่อการวิจัย</p> <p>เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2</p>

คำชี้แจง

- 1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
 - 2) แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเอง
 - 3) วิธีการตอบแบบสอบถามโปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งตอนที่ 1 ให้ตอบตามความเป็นจริง ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ตอบข้อที่เห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุด ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการพัฒนาตนเอง ให้ตอบตามความคิดเห็นของท่าน
 - 4) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาถึงกระบวนการในการจัดทำรายงานการวิจัยเท่านั้นคำตอบของท่านผู้วิจัยถือเป็นความลับจะไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่าน
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสนอง พิมพ์สิงห์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>1. ระดับคุณวุฒิ</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี</p>	[]V1
<p>2.ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (นักเรียน 1- 120 คน)</p> <p><input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)</p> <p><input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (นักเรียน 300 คนขึ้นไป)</p>	[]V2

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่เห็นว่าตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale)
5 ระดับ ตามแบบ Likert คือ ระดับการปฏิบัติ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านที่ 1 ด้านความรู้		5	4	3	2	1	
1	ต้องการความรู้เรื่องหลักวิธีการสอน จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง หลักสูตรอย่างเข้มข้น						[] ร1
2	ต้องการความรู้เรื่องจิตวิทยาการศึกษาอย่างลึกซึ้ง						[] ร2
3	ต้องการความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนอย่าง ถูกต้องชัดเจน						[] ร3
4	ต้องการความรู้เรื่องการใช้สื่ออย่างหลากหลาย						[] ร4
5	ต้องการความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ						[] ร5
6	ต้องการความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่าง ถูกหลักวิธีการ						[] ร6
7	ต้องการความรู้เรื่องการจัดทำแผนการศึกษาใช้ในการเรียน การสอนอย่างถูกต้อง						[] ร7
8	ต้องการความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน						[] ร8
9	ต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้พัฒนาหลักวิธีการสอนเพื่อให้มี ความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน						[] ร9

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
(ต่อ)

ข้อ ที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านที่ 1 ด้านความรู้							
10	ต้องการที่จะนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนอย่าง ถูกต้องเหมาะสม						[] ร10
11	ต้องการที่จะนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาบูรณา การเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร						[] ร11
12	ต้องการที่จะนำความรู้จากการประเมินผลตาม สภาพจริง มา ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน						[] ร12
13	ต้องการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการอย่าง หลากหลาย						[] ร13
14	ต้องการเข้ารับการอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ						[] ร14
15	ต้องการศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ						[] ร15
ด้านที่ 2 ด้านทักษะ							
1	ต้องการเพิ่มทักษะในการจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียน การสอนอย่างถูกต้อง						[] ท1
2	ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ ลำดับขั้นของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภทอย่าง หลากหลาย						[] ท2
3	ต้องการทักษะการให้คำแนะนำ ควบคุม ช่วยเหลือดูแล นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างถูกต้อง						[] ท3
4	ต้องการทักษะการเป็นวิทยากรบรรยายให้บริการทางวิชาการ อย่างถูกต้อง						[] ท4
5	ต้องการนำทักษะการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำ หลักสูตรการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม						[] ท5

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการ ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านที่ 2 ด้านทักษะ							
6	ต้องการนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม						[] ท6
7	ต้องการนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของหลักสูตร						[] ท7
8	ต้องการนำทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไปใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู้และการสร้างข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสรุปผล การประเมินผล						[] ท8
9	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม						[] ท9
10	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมกิจกรรมเสริมทักษะได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์						[] ท10
11	ต้องการที่จะนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน						[] ท11
12	ต้องการที่จะนำทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้อย่างหลากหลาย						[] ท12
13	ต้องการเพิ่มทักษะการจัดทำผลงานวิชาการ						[] ท13
14	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ให้หลากหลายครอบคลุม						[] ท14
15	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง						[] ท15
ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ							
1	ต้องการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจริยบรรณวิชาชีพครู						[] จ1
2	มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง						[] จ2

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ							
3	ต้องการสร้างค่านิยมต่อการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้						[]จ3
4	ต้องการความจริงใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน						[]จ4
5	ต้องการใช้ความรู้จากวิชาชีพ ทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่เสมอ						[]จ5
6	ต้องการรับข่าวสารข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาองค์กร						[]จ6
7	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมไม่แสวงหา ผลประโยชน์จากวิชาชีพ						[]จ7
8	มีความคิดคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						[]จ8
9	ต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						[]จ9
10	ต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น						[]จ10
11	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาอุทิศตนให้กับการจัด การศึกษา พัฒนาผู้เรียน						[]จ11
12	ต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ						[]จ12
13	ต้องการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย						[]จ13
14	ต้องการให้โอกาสแก่ผู้ด้อยผลงานทางวิชาการและ พร้อมให้ความช่วยเหลือ						[]จ14
15	ต้องการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง						[]จ15

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายนราธิป มาลากลอง

- วุฒิกการศึกษา ศษ.ม.การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านดงเมย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2. นายอนุชิต ฤกษ์กำลัง

- วุฒิกการศึกษา ศษ.ม.บริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกสง่า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. นายวิชัย เรือนมงคล

- วุฒิกการศึกษา ศษ.ม.การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังม่วง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 6012(2)/ว105

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร. นราธิป มาลากลา

ด้วย นายสนอง พิมพ์สิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205045 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว105

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายอนุชิต ฤกษ์กำลัง

ด้วย นายสนอง พิมพ์สิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205045 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012(2)/ว105



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายวิชัย เรือนมงคล

ด้วย นายสนอง พิมพ์สิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205045 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม

รหัสแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง

- 1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
 - 2) แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเอง
 - 3) วิธีการตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งตอนที่ 1 ให้ตอบตามความเป็นจริง ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ตอบข้อที่เห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุด ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้ตอบตามความคิดเห็นของท่าน
 - 4) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาถึงกระบวนการในการจัดทำรายงานการวิจัยเท่านั้นคำตอบของท่านผู้วิจัยถือเป็นความลับจะไม่มีผลกระทบทะเทือนใดๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่าน
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสนอง พิมพ์สิงห์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

5) วิธีการประเมิน ให้ทำ $\sqrt{\quad}$ ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- วัตถุประสงค์ (+1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 วัตถุประสงค์ไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	1. ระดับคุณวุฒิ <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1
2.	2.ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (นักเรียน 1- 120 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความรู้						
1	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องหลักวิธีการสอน จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตรอย่างเข้มข้น	1	1	1	3	1
2	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องจิตวิทยาการศึกษา อย่างลึกซึ้ง	1	1	1	3	1
3	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการวัดและ ประเมินผลการเรียนอย่างถูกต้องชัดเจน	1	1	1	3	1
4	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการใช้สื่ออย่าง หลากหลาย	0	1	1	2	0.67
5	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการจัดกิจกรรมการ เรียนรู <input type="checkbox"/> ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1
6	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ ในการทำงานอย่างถูกหลักวิธีการ	1	1	1	3	1
7	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการจัดทำแผนการ ศึกษาใช้ในการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
8	ต้องการความรู้ <input type="checkbox"/> เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	3	1
9	ต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้พัฒนาหลัก วิธีการสอนเพื่อให้ความเหมาะสมกับ สภาพของผู้เรียน	1	0	1	2	0.67
10	ต้องการที่จะนำความรู้ <input type="checkbox"/> จากผลการวิจัยมา พัฒนาผู้เรียนอย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	3	1
11	ต้องการที่จะนำความรู้ <input type="checkbox"/> ที่ได้ <input type="checkbox"/> จากการ พัฒนาตนเอง มาบูรณาการเนื้อหาระหว่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ในหลักสูตร	1	1	0	2	0.67

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความรู้						
12	ต้องการที่จะนำความรู้ □ จากการประเมินผลตาม สภาพจริง มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	1	1	1	3	1
13	ต้องการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างหลากหลาย	1	1	1	3	1
14	ต้องการเข้ารับการอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	1	1	1	3	1
15	ต้องการศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ	1	1	1	3	1
ด้านทักษะ						
1	ต้องการเพิ่มทักษะในการจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
2	ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ ลำดับขั้นของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภทอย่างหลากหลาย	1	1	1	3	1
3	ต้องการทักษะการให้คำแนะนำ ควบคุมช่วยเหลือดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
5	ต้องการทักษะการเป็นวิทยากรบรรยายให้บริการทางวิชาการอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
6	ต้องการนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	1	0	1	2	0.67
7	ต้องการนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของหลักสูตร	1	1	1	3	1
8	ต้องการนำทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไปใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู □ และการสร้างข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสรุปผลการประเมินผล	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านทักษะ						
9	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
10	ต้องการที่จะนำทักษะที่มีไปใช้จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม <input type="checkbox"/> อม กิจกรรมเสริมทักษะใด <input type="checkbox"/> ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ <input type="checkbox"/>	1	1	1	3	1
11	ต้องการที่จะนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	1	0	1	2	0.67
12	ต้องการที่จะนำทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้อย่างหลากหลาย	1	1	1	3	1
13	ต้องการเพิ่มทักษะการจัดทำผลงานวิชาการ	1	1	1	3	1
14	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน(CAD)ให้หลากหลายครอบคลุม	1	1	1	3	1
15	ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง	1	1	1	3	1
ด้านเจตคติ						
1	ต้องการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1	1	1	3	1
2	มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1
3	ต้องการสร้างค่านิยมต่อการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ <input type="checkbox"/>	1	1	1	3	1
4	ต้องการความจริงใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านเจตคติ						
5	ต้องการใช้ความรู้ □ จากวิชาชีพ ทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
6	ต้องการรับข่าวสารข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร	0	1	1	2	0.67
7	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมไม่แสวงหาผลประโยชน์จากวิชาชีพ	1	1	1	3	1
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
9	ต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
10	ต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1
11	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาอุทิศตนให้กับการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1
12	ต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ	1	1	1	3	1
13	ต้องการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย	1	1	1	3	1
14	ต้องการให้โอกาสแก่ผู้ด้อยผลงานทางวิชาการและพร้อมให้ความช่วยเหลือ	1	1	1	3	1
15	ต้องการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง	1	1	1	3	1

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012(2)/167

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน 9/37 หมู่ 12
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

2 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ด้วย นายสนอง พิมพ์สิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205045 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” โดยมี พระมหาสมัย ภาสุโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และดร.ศุภกานต์
ประเสริฐรัตน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ฉ
คำสัมภาษณ์พิเศษแอลฟา

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
501	193.5424	121.6350	.3455	.8750
502	193.6879	118.6591	.5045	.8722
503	193.6364	121.1804	.3157	.8754
504	193.6515	119.3220	.4447	.8732
505	193.7636	121.6522	.2951	.8757
506	193.4606	122.1884	.2603	.8763
507	193.8273	122.2224	.2807	.8759
508	193.7667	119.3648	.4417	.8733
509	193.8667	120.1828	.3483	.8749
510	193.7606	119.4714	.3550	.8749
511	193.7697	121.2173	.3352	.8751
512	193.7758	120.9587	.4255	.8739
513	193.7606	121.5504	.2995	.8757
514	193.7000	118.6422	.4394	.8732
515	193.8212	118.7613	.4757	.8726
n01	193.8273	120.6114	.3772	.8744
n02	193.7727	121.0819	.3333	.8751
n03	193.7606	120.9304	.3490	.8749
n04	193.6788	119.5500	.4037	.8739
n05	193.5788	121.6853	.3009	.8756
n06	193.8848	119.6645	.3411	.8752
n07	193.8939	118.2775	.4648	.8727
n08	193.8879	120.0634	.3725	.8745
n09	193.7061	122.5608	.2605	.8762

n10	193.6879	121.5649	.3104	.8755
n11	193.6758	122.1225	.2246	.8771
n12	193.8515	119.9992	.4051	.8739
n13	193.6303	121.0301	.3698	.8746
n14	193.6273	121.5415	.3394	.8751
n15	193.6394	122.7298	.2420	.8765
๑01	193.6576	121.4903	.3140	.8754
๑02	193.6909	121.1321	.3441	.8750
๑03	193.6182	120.0301	.3709	.8745
๑04	193.6697	119.5106	.4252	.8735
๑05	193.6636	122.0902	.2860	.8758
๑06	193.7697	122.0927	.3026	.8756
๑07	193.6606	121.7507	.3201	.8753
๑08	193.7273	122.4543	.2432	.8765
๑09	193.4909	121.3875	.3303	.8752
๑10	193.4879	121.0166	.3192	.8754
๑11	193.6970	118.7833	.4618	.8729
๑12	193.6242	122.6912	.2391	.8765
๑13	193.5697	121.5529	.2765	.8761
๑14	193.5727	121.5281	.2587	.8766
๑15	193.7394	119.0930	.4260	.8735

Reliability Coefficients

N of Cases = 330.0

N of Items = 45

Alpha = .8773

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสนอง พิมพ์สิงห์
วัน เดือน ปี เกิด	13 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	197 หมู่ที่ 3 ตำบลกุดเกาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ 36120 (084) 4309586 (043) 325769
การศึกษา	
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต (การวัดผลทางการศึกษา) สถาบันราชภัฏเลย จังหวัดเลย
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคกสง่า หมู่ที่ 9 ตำบลหนองโพนงาม อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ 36120
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ