แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

เบญจมาศ วรรณปะเข

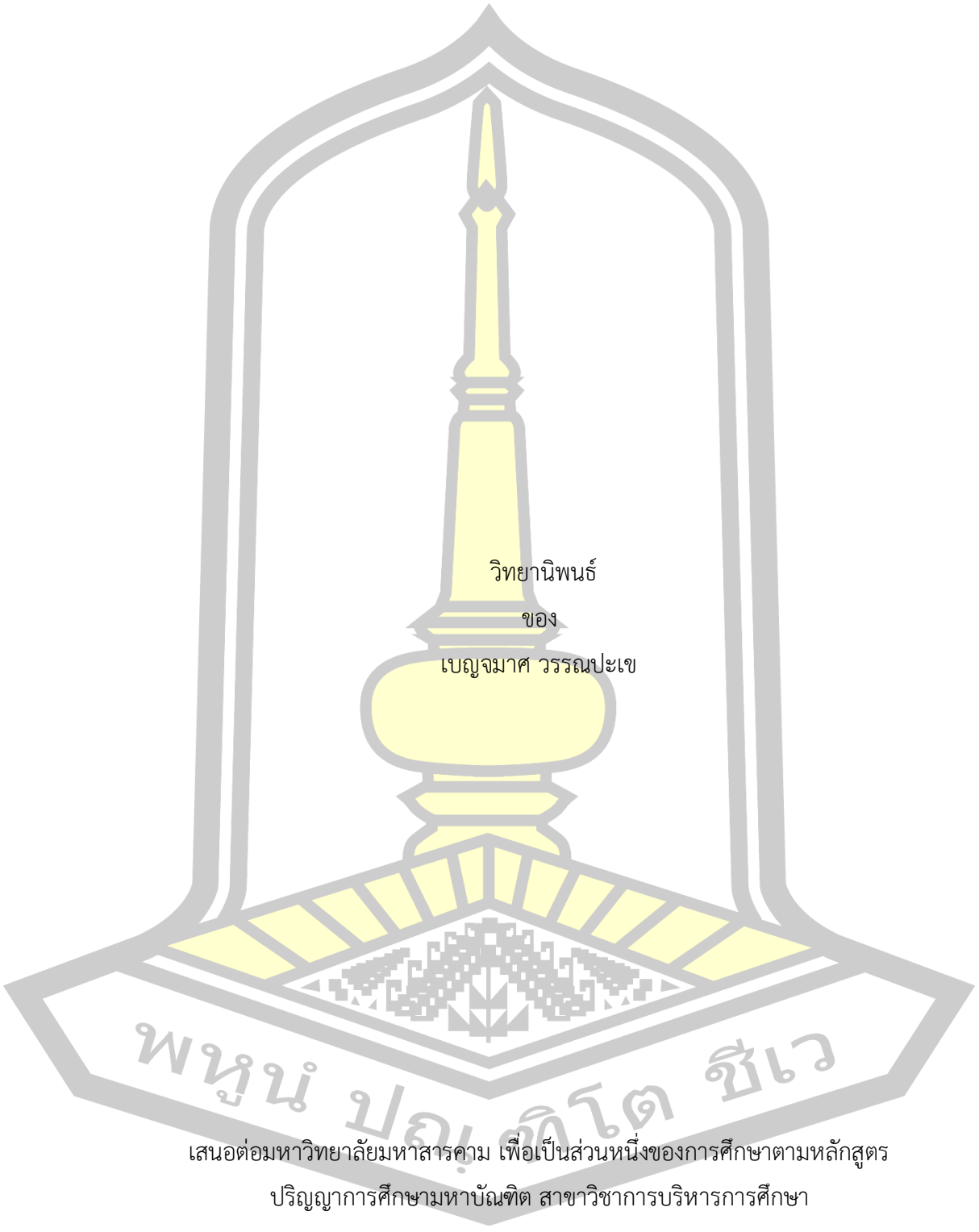
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



วิทยานิพนธ์

ของ

เบญจมาศ วรรณปะเข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

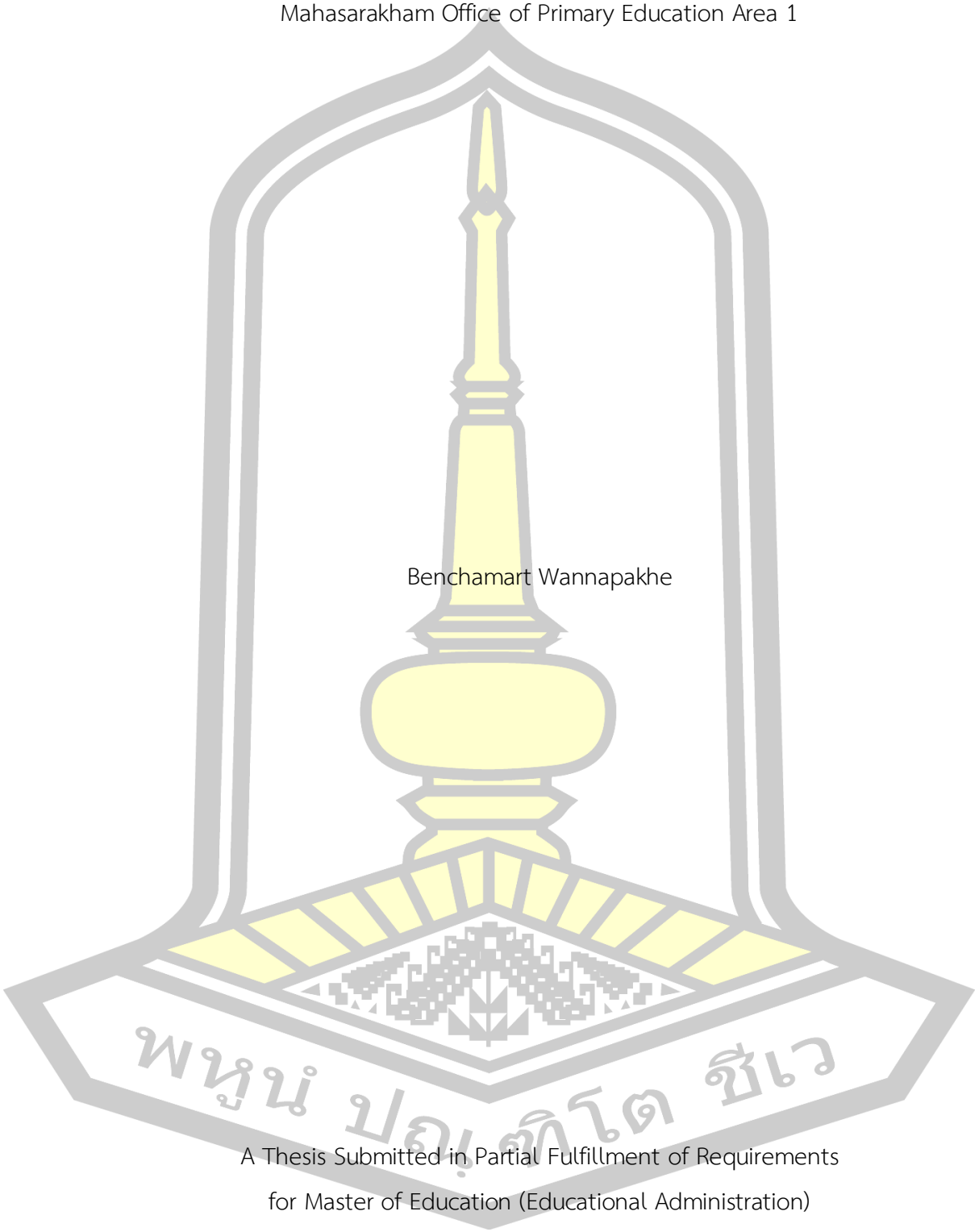
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Self-Development Guidelines for Teachers under the Jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1

Benchamart Wannapakhe



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Administration)

July 2019

Copyright of Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการ
(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผศ. ดร. โกวัฒน์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีวเ

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัย เบญจมาศ วรรณปะเข

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 280 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบ จำนวน 3 ด้าน และตัวชี้วัด 28 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

พบว่า ความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มากที่สุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($PNI_{Modified}$ = 0.42) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($PNI_{Modified}$ = 0.37) และด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($PNI_{Modified}$ = 0.35)

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้แนวทางจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาตนเองของครู

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

TITLE Self-Development Guidelines for Teachers under the Jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1

AUTHOR Benchamart Wannapakhe

ADVISORS Surachet Noirid , Ed.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2019

ABSTRACT

This research had two aims: 1) to study the current conditions and desirable conditions of self-development for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1; and 2) to study self-development guidelines for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1. The research sample was composed of 280 teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1, who were selected through a process of multi-stage random sampling. Data collection tools used for this investigation were a 5-point rating scale questionnaire, interview forms and forms to evaluate the consistency and suitability of the guidelines. Statistics used during data analysis were percentage, average, standard deviation and correlation coefficient.

The results showed that there were 3 components and 28 indicators of self-development for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1. The overall current condition of self-development among teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 was found to be at a moderate level. The component with the highest rating was ‘Study and research of new knowledge’, followed by ‘Knowledge exchange and network creation’ (high rating) and ‘Creation of innovations to develop the organisation and the profession’ (moderate rating). The overall desirable condition of

self-development among teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 was found to be at the highest level, with each component rated at the highest level.

The area of self-development for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 found to be in the most need was ‘Creation of innovations to develop the organisation and the profession’ ($PNI_{Modified}$ = 0.42), followed by ‘Knowledge exchange and network creation’ ($PNI_{Modified}$ = 0.37) and ‘Study and research of new knowledge’ ($PNI_{Modified}$ = 0.35).

Overall, the consistency and suitability of guidelines for self-development of teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 were evaluated at the highest level. The possibility of the guidelines was evaluated at a high level. The individual component with the highest rating for suitability was ‘Study and research of new knowledge’, followed by ‘Knowledge exchange and network creation’ and ‘Creation of innovations to develop the organisation and the profession’, respectively. The potential of all three components was rated at a high level.

Keyword : Self-Development Guidelines for Teachers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี กรรมการสอบและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขงานวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน รวมถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คณะครูที่มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) ระดับชาติ ทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทางและคณะผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณเพื่อนครูในสังกัด สพป. มหาสารคาม เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตลอดจนทุกคนที่กรุณาให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณทุกกำลังใจจากครอบครัว บิดา มารดา สามีและบุตร รวมถึงญาติพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจและดูแลห่วงใยผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมบูชาพระคุณบิดาและมารดาผู้ให้ชีวิตให้การศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนทำให้สำเร็จการศึกษา

เบญจมาศ วรรณปะเข

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพประกอบ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย 3

ความมุ่งหมายการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดและทฤษฎีการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) 9

สมรรถนะหลักของครู 21

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู 28

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู 46

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู 56

บริบทสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 59
งานวิจัยในประเทศ 59
งานวิจัยต่างประเทศ 61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 65
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 67
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 84
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 106
ความมุ่งหมายของการวิจัย 106
สรุปผล 106
อภิปรายผล 108
ข้อเสนอแนะ 111
บรรณานุกรม 113
ภาคผนวก 121
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเอง 122
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 128

ภาคผนวก ค แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 138
ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย 144
ภาคผนวก จ ภาพการสัมภาษณ์ครูต้นแบบที่มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) 149
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 152
ประวัติผู้เขียน 166

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู 55

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 72

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 84

ตาราง 4 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 87

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน 88

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ 89

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 91

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย 92

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม 94

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ 95

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 96

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย 97

ตาราง 13 แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 102

ตาราง 14 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 105

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหากับข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 145

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 147

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 6

ภาพประกอบ 2 ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมผลงานและผลลัพธ์ 12

ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นจากความรู้ ทักษะ เจตคติ 20

ภาพประกอบ 4 แสดงลำดับความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ 29

ภาพประกอบ 5 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง 66

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาประเทศจะประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าได้นั้น มนุษย์ต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพที่ว่านั้นต้องมาจากการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองอย่างรวดเร็วมีปัจจัยที่สำคัญก็คือคุณภาพของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนระบบการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม พัฒนาและแก้ปัญหาทางด้านครูให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น ทุกวันนี้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้มีการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ อย่างมากมาย ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ เพื่อก้าวไปสู่การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ (วิรัลญา โงกเขา, 2556)

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และและการเมืองในยุคปัจจุบันส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับปรุงกลไกและทิศทางเป้าหมายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนา ครูจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอยู่เสมอและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาโดยกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ก็จะกลายเป็นครูที่ด้อยคุณภาพผลเสียก็จะตกอยู่ที่ตัวนักเรียน การพัฒนาสมรรถนะให้กับครูผู้สอนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น เมื่อครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) อีกทั้งรัฐจำเป็นต้องดำเนินการวางนโยบายเพื่อให้ครูที่รักในอาชีพอย่างแท้จริงในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับครูทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็น เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personnel's Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attributes) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motives) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก หลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) โดยสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะต้องได้รับความก้าวหน้ากลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรครู งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวบทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าว ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอน ยิ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการสื่อ ทำให้วิทยาการต่างๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านั้น เพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย (พิชญ์สินี พงษ์ภักดิ์, 2556)

จะเห็นว่าเมื่อครูเป็นคนสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสทางด้านการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของ การพัฒนาตนเองในสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการพัฒนา อันเนื่องจากสภาพบริบทในสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่นั้น ครูต้องรับภาระงานสอนและงานวิชาการซึ่งบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอจึงไม่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ ภาระที่ต้องดูแลนักเรียนทั้งวัน เมื่อมีการฝึกอบรมหรือไปทัศนศึกษานอกสถานที่ต้องใช้เวลานอกราชการเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับนักเรียน แต่ถึงอย่างไรก็ตามครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อนำสิ่งแปลกใหม่ไปพัฒนานักเรียนให้นักเรียนของตนเองเกิดการเรียนรู้ที่ดี การการพัฒนาตนเองของครูจะเกิดประสิทธิภาพ เมื่อนักเรียนได้รับความรู้จากการถ่ายทอดความรู้จากครูให้กับนักเรียน นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในชีวิตประจำวันและในอนาคตต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีจำนวนครูและบุคลากรที่อยู่ภายใต้การดูแลเป็นจำนวนมากทำให้ยากต่อการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันในทุกๆ ของโรงเรียน แต่ด้วยปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วยการพัฒนาตนเอง ซึ่งทางผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยมุ่งศึกษาใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ 2) การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นอย่างไร

2. แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำมาซึ่งผลการวิจัย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ในการนำแนวทางการพัฒนาตนเองของครูไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองและสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครูจากกรอบสมรรถนะหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่
2. การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 148 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวนครู 946 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2560)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 148 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 280 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2.2 แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีการวิจัย

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำกรอบสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) มาศึกษาจนได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งได้มา 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่
2. การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับแนวทาง

การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แสดงด้วยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น นำมาใช้สำหรับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามศักยภาพและบริบทของตนเอง ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสมรรถนะนั้นประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) หรือความสามารถ (Abilities) และคุณลักษณะ (Attributes)

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย

2.2 การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย และสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย หมายถึง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้ และขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะด้านความรู้และความชำนาญ คุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเองด้วยตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถมากขึ้นหรือสูงขึ้น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติตนด้านการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นอยู่ แล้วนำมาศึกษาเพื่อสำรวจ ตรวจสอบ หาปัญหาหรืออาการของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการที่มีต่อด้านการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้ ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

7. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบดูแลและกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
    1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
    1.2 ความหมายของสมรรถนะ
    1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
    1.4 ประเภทของสมรรถนะ
    1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
2. สมรรถนะหลักของครู
    2.1 ความหมายของสมรรถนะหลักของครู
    2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก
    2.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
4. องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู
5. แนวทางการพัฒนาตนเองของครู
6. บริบทสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    7.1 งานวิจัยในประเทศ
    7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (McClelland, 1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อการศึกษา พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แมคเคลแลน ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่ทีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อย (ซึ่งแสดงว่า การทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่มิได้มีผลงาน โดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของแมคเคลแลนที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึง อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ดี แมคเคลแลน ก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) สมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั้นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทแสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

2. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีผู้ให้นิยามหรือให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ, สมรรถ (สะมัด, สะมัดถะ-, สะหมัดถะ-) ว. สามารถ (ส. สมรถ ว่า ผู้สามารถ ; ป. สมตถ) สมรรถภาพ (สะมัดถะ-, สะหมัดถะ-) น. ความสามารถ เช่น เป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะ ใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทาง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้

บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ระหว่างที่ผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานออกจากผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) ให้ความเห็นว่า Competency หากแปลเป็นภาษาไทยจะหมายถึงความสามารถหรือศักยภาพหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนด Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไปดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

และลักษณะที่แตกต่างจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนที่ทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความรู้สึกเจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Traits) อัตมโนทัศน์ (Soft-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งนั้นๆ

Parry (1998) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่เสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมจะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

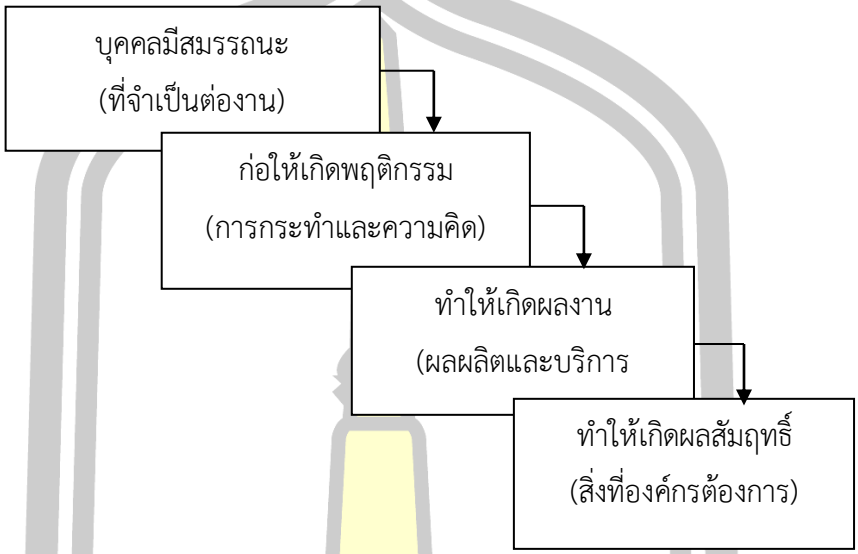
Ganesh (2004) ได้กล่าวถึง ความหมายของ Competency ในหนังสือของเขาชื่อ Competency Based HRM ไว้ว่า Competency สามารถแบ่งออกได้ 2 ความหมาย คือ

1. ความหมายที่ 1 Competency หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2. ความหมายที่ 2 Competency หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายทั้ง 2 ประการข้างต้น Shermon ยึดถือ Competency ในความหมายที่ 2 ในการศึกษาของเขา ทั้งนี้เพราะ Competency ในความหมายที่ 2 จะทำให้บุคคล

แสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลความสำเร็จของงาน และเขาได้แสดงแนวคิดดังปรากฏในภาพประกอบ 2



ที่มา : Ganesh (2004)

ภาพประกอบ 2 ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมผลงานและผลลัพธ์

สมรรถนะของบุคคลจึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติส่วนบุคคลทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา ส่วนคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ค่อนข้างยาก เช่น อัตมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผลงาน

McClelland (1980) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใน ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ David McClelland ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ

เสวีพงศ์ (2555) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล หรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีที่ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่ง หรือประเภทของงานนั้น ๆ

สายสินทร์ เงินดี (2556) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

ธนพร ศรีละพันธ์ (2557) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความรู้ (K) ทักษะ (S) ความสามารถ (A) และคุณลักษณะอื่น ๆ (O) ที่ทำให้บุคคลสร้างสรรค์ผลงานให้โดนเด่นในองค์กรและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามศักยภาพและบริบทของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ ซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สุจิตรา ยีหวังเจริญ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร เป็นมาตรฐานแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลประโยชน์

Castillo (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาระงานการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตามสมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะความสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละ

งานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Mogan and others (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ และจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร

4. ประเภทของสมรรถนะ

มีผู้จำแนกประเภทสมรรถนะไว้ดังนี้

McClelland (1980) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าสมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การแสดงบทบู้ของนักแสดงจีน เฉินหลง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักวิจัย ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดคำนวณ นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำบัญชี นักการตลาดต้องมีความสามารถในการขาย เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูอาจารย์เหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการเป็นวิทยากร การเป็นพิธีกรความสามารถในการพูดเป็น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป เช่น สามารถอยู่กับแมงป่อง หรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

กีรติ ยศยิ่งยง (2550) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะโดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะ พบว่า องค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไรและจะทำอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นต้น

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือพฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน (A Body of Knowledge) และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผอดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) ของบุคลากรในองค์กรเพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กรให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทื้อน ทองแก้ว (2558) สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์การมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์การ

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การ

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job–Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ

ซึ่งอาจเรียก ขีดความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency

4. สมรรถนะบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถ

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
   1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
   2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะมีนักวิชาการได้เสนอไว้หลายคน ดังนี้

Parry (1998) แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ส่วน โดยนำองค์ประกอบสมรรถนะของมัคคัลแลนด์ (McClelland) มาสรุปเป็น 3 องค์ประกอบ โดยนำองค์ประกอบในส่วนที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self–Concept) บุคลิกลักษณะประจำตัว (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) มารวมไว้ด้วยกันแล้วกำหนดเป็นคุณลักษณะ (Attributes) ดังนี้

1. ทักษะ (Skills)

2. ความรู้ (Knowledge)

3. คุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งประกอบด้วยมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self–Concept) คติ (Attitude) ค่านิยม (Value) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive)

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2554) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ความรู้ทางบัญชี เป็นต้น

2. ความสามรถ (Ability) หรือ ทักษะ (Skills) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่น การใช้ คอมพิวเตอร์ในส่วนของ Microsoft Office ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ การคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น (Attributes) ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ตามเป้าหมายของหน่วยงาน หรืออาจจะบอกได้ว่าเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถผลักดันให้บุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยวิธีคิด (Self–Concept) แรงขับภายใน (Motive) หรือบุคลิกประจำตัว (Trait) เช่น การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้บริการที่ดี ความซื่อสัตย์ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motives) หมายถึง พลังภายในที่อยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูกบางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ลำคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อยๆ สะสมมาเรื่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคนๆ นั้นไปอัตโนมัติ เช่น นิสัยโมโหร้าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self–Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่น และดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบตัวนี้แม้ว่าจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอจะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วนวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่จีรังยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างๆ ประเทศ ฯลฯ ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

McClelland (1980) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน และต่อมาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบัน จะใช่มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบของ Competency มี 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

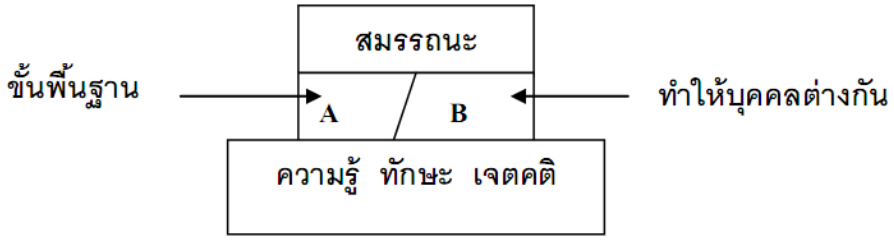
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self–Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland (1980) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 3



ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550)

ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่หรือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ สามารถนำมาเชื่อมโยงออกมาเป็นความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้ ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำสิ่งที่ต้องการให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self–Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบาย

ถึงบุคคลนั้น และแรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จของเขา แต่สมรรถนะดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จำทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าตนทั่วไปจึงให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

สมรรถนะหลักของครู

1. ความหมายสมรรถนะหลักของครู

สมรรถนะอาจดูเหมือนเป็นเรื่องใหม่สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แต่เป็นเรื่องที่องค์กรต่างมีความจำเป็น การนำสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแน่งและค่าตอบแทนจึงมีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สมรรถนะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่มีการให้คำจำกัดความไว้ไม่เหมือนกัน ซึ่งคำจำกัดความที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผิดหรือถูกขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการนำไปใช้ โดยมีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) อธิบายว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องมี

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะหลักขององค์การ หมายถึง สิ่งที่องค์การทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการการทำงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจในขณะที่สมรรถนะหลักของบุคคล คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้โดยทั่วไปแล้วสมรรถนะหลัก มีจำนวนอยู่

ระหว่าง 3-5 ตัว เพราะถ้ามีมากเกินไปคงจะไม่เรียกว่า Core (หลัก) และ Core Competency จะต้องสามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่งทุกระดับขององค์การ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) ได้อธิบายว่า สมรรถนะหลัก สามารถตีความหมายออกได้ 2 นัย คือ นัยหนึ่ง สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะของทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี ซึ่งจะไปสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถ หลักขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะหลักจึงไม่ใช่ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ของแต่ละบุคคล แต่เป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ขององค์กรที่พึงมีเพื่อความสำเร็จวนการแข่งขัน เช่น ภาวะผู้นำ การคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผน ฯลฯ และอีกนัยหนึ่งสมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรที่จะนำไปสู่ความไดเปรียบเชิงแข่งขัน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปให้ความหมายของ สมรรถนะหลัก หมายถึงทักษะ ความรู้หรือคุณลักษณะที่เป็นหลักที่ทุกคนภายในองค์กรนั้น ต้องมีพฤติกรรมร่วมกันและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติกับบุคคลภายในองค์กรทุกคนทุกตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์และคุณลักษณะเฉพาะร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับสมรรถนะหลักของข้าราชการไทยนั้น เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2. องค์ประกอบสมรรถนะหลักครู

สำนักงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้จำแนกสมรรถนะหลักออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวเดียวกันกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ารับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์การโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้วิจัยพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ 1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถ สรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
   1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
   2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
   2.2 การพัฒนาผู้เรียน
   2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
   2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
   2.5 ภาวะผู้นำครู
   2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สมรรถนะครู ที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher’s Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ 1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self–Development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าการพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self–Improvement) การบริหารตน (Self–Management) และการปรับตน (Self–Modification) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองต่อความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อสอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตน คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตน คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนของครู

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัว ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

1. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการอยากเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1.1 ความสำคัญต่อตนเองให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเองสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแตะละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดนรวมได้

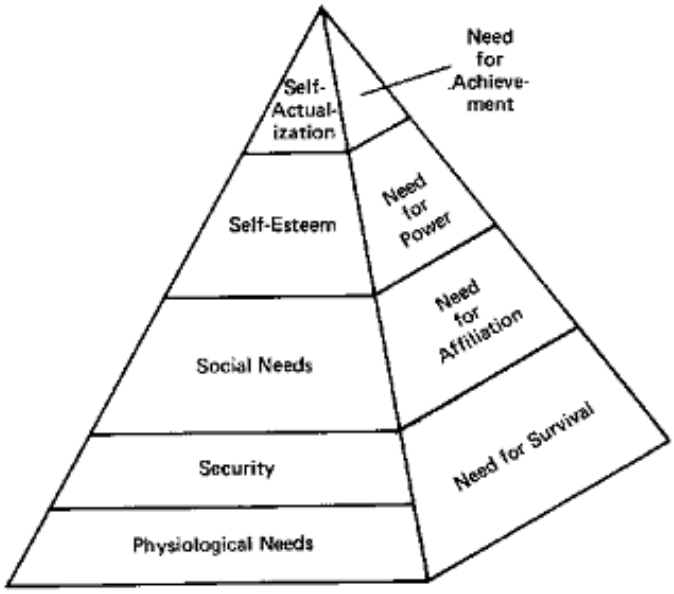
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

Maslow (1970) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มาสโลว์ กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตามตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (The Need–Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for Self-Actualization)



ที่มา : ปราณี รามสูต (2548)

ภาพประกอบ 4 แสดงลำดับความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสงเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจน ความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการ ใน ขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลว ที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับ การ กระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับ ความ พึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นไม่ปรากฏ หรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่นคนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถ สร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อ มีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีกชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของ การรับประทานสิ่งอื่น นอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็น เสรีภาพความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับและปรัชญาชีวิตบุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรมได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติ เพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และได้พบผลว่า เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็น เวลานาน ตัวอย่างคือเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลย เหล่านั้นจะ ละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมย อาหารของคนอื่นหรือใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ปรากฏการณ์นี้ ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้นจะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยาจึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่น ๆ และแรงผลักดันของ ความต้องการนี้ ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่น ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในตัวเอง รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าและ ความอบอุ่นทางด้านจิตใจ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะ พัฒนาการ ไปสู่ขั้นใหม่ต่อไปซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและ ในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะ รู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ

แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไปดั่งคำพูดที่ว่า "ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน" พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจน เช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่าง เด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันรายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่า พ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวดขันและตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกัน ทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็กทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อ บุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชีหรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความ ปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะใฝ่หาความปลอดภัย ด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก "ปลอดภัย" ความต้องการความ ปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคมและเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่โดยเฉพาะโรคประสาท ชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-Compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหา ความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและ กำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs)

เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับ การตอบสนองแล้วบุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่นสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญ สำหรับบุคคลกล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจาก สังคมไม่มีเพื่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้องสามีหรือภรรยาหรือลูกๆได้ลด น้อยลงไปนักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง

และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรัก เป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาติญาณทางเพศ (Sublimation) สาหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กันนอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า มีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของและการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ ในลักษณะต่างๆ สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่งก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความ ลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กการได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็กย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow , 1970)

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs)

เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการเด่นในสังคม ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วพลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้น ต่อไปมาแทนที่กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการ ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่อง ชมเชยในสิ่งที่เขา

กระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับชั้นในเรื่องความ ต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั่นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้วและ Maslow กล่าวว่า มันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีก ถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถู กระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอและได้ประสบความสำเร็จ เป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามีได้ผละจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอ วางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือและหันมาใช้ความพยายาม ที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรัก ซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้วและถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมาเธอก็จะ กลับไปเกี่ยวข้องในโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่งความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเองความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า การมีพละกำลัง การมีความสามารถและความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าว นี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อย และความรู้สึกไม่พอเพียงเกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการ รับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มี ประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิต ความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจาก สถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียร พยายามของบุคคลและความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจาก ผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจาก การกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการตระหนักรู้ เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to Know and Understand)

คือ การอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีทักษะและประสบการณ์ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความ ต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่า เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถและศักยภาพของเขา

และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็น ความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น นักดนตรีก็ต้องใช้ ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็จะต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้น เป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเราสิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถความคิดสร้างสรรค์ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง มิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียนหรือแม้แต่กรรมกร ก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่าง อย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่า มันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด Maslow ได้ยกตัวอย่าง ของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎี คนอื่นๆ อาจจะอธิบายว่า ทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่า มันสัมพันธ์ อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกดความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่า มันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมอง ว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคล ที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึงการมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพ โดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถ้าMark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตร และได้เขียนวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษา ดังกล่าว แล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลาย ๆ อย่าง ตลอดจนรับประกันการว่าจ้างและความมั่นคงสำหรบชีวิตเมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขา จะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่าย ๆ ว่าถ้าเขาตกลงเป็นตำรวจสืบสวนเขาก็จะ ไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงทำไมทุกๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมาก มนุษย์แม้จะไม่ใช่ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหา

เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่า การรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมาก เพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประมาณ Maslow เชื่อว่า การนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและ ยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้ อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเขาใจตนเองคือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural Stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่น จดพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นความ เมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ ลักษณะของความเป็นชาย” (Unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการเข้าใจ "สภาพการณที่ดี" มากกว่าเป็นเกณฑ์ของ การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่า การไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่นและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจ ตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม้สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไท้ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะพอใจและให้ความสนใจและปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการระดับสูงต่อไป

จากทฤษฎีของมาสโลว์จะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดตามขึ้นมาแทนที่

ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบ เพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูบรรลุความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงของครูได้

2. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า (Self-Development) แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าการพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตนเอง (Self-Improvement) การบริหารตน (Self-Management) และการปรับตน (Self-Modification) ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน และเห็นว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือความคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) โรงเรียนจะต้องพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งการพัฒนาองค์กร พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน โดยการนำองค์ประกอบเหล่านี้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษา

Guba and Lincoln (1982) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามรถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์

แสวง สาระสิทธิ์ (2535) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง เป็นการนำเอาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้านด้วยการกระทำของตนเอง

ประจวบ สงวนทรัพย์ (2539) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองว่า การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบ จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเรียนรู้โดยวิธีการศึกษาตนเองหรือหน่วยงานจัดให้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการในทางเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะมีทัศนคติ และมีความชำนาญ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นยั่วยุนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2541) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเองด้วยการปลูกจิตสำนึก ให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

อมรา รสสุข (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเอง คือ ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนอย่างต่อเนื่อง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนาจะเริ่มจากศักยภาพระดับหนึ่งไปยังระดับที่สูงกว่า คุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง ดูจาก

1. การฝึกทักษะการสื่อความหมาย
2. การได้รับความรู้ และพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และพัฒนาตนเองศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิก

ไพศาล ไกรสิทธ์ (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเอง จากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด แสดงว่าเป็นผู้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ และเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ (2545) การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนา ตามทฤษฎีของพุทธศาสนาการพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตาม คำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนาการพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (Physical Development) เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมเจริญงอกงามและกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คืออารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รสสัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้อง กับอารมณ์ภายนอกทั้ง 5 อย่างนี้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral Development) เป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ (Spiritual or Emotional Development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่าการพัฒนาอารมณ์

4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual Development) เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหา เหนือความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ

หลักการพัฒนาตนเองคนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเรา

แล้วเราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเราเราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไปและมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้นเมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้เมื่อดำเนินการ ตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดมีปัญหาและอุปสรรค อะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คาสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1976) ได้กล่าวถึงในการพัฒนาตนเอง โดยผ่านทางมิติของการพัฒนาบุคลากร ว่าการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของแต่ละหน้าที่อีกด้วย

บุญเลิศ ราโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การที่มนุษย์พยายามสังเกต ศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามที่วิธีการกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การพัฒนาตนคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ วิชาชีพ และพัฒนาด้านจิตใจของบุคคลให้ความคู่กันไปกับการพัฒนาในด้านวัตถุ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความหมายมากมาย เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น พัฒนาคน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบด้วย ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สอนงความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจน เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2536) บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานซึ่งอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน นอกจากนี้การพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดประโยชน์มากมายสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น การติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของตนเองให้มีจิตใจรักงานและ

ทำงาน ได้ผลมากขึ้นและเมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนามากขึ้นแล้วก็จะนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลง

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลง ปกติในทางปฏิบัติงานนั้นเมื่อเริ่มปฏิบัติงานควรจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถ ปฏิบัติงานได้ผลดีและทุนเวลามากกว่าในการที่จะใช้ผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่ กันไปในเวลาเดี่ยวกัน เพราะการทำงานตามวิธีหลังเป็นการกระทำแบบเดาผิดเดาถูกซึ่งไม่อาจทำ ให้สัมฤทธิ์ผลในงานเท่าใดหนัก

4. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บังคับบัญชามาทำได้มากขึ้น ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาก็จะไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่ง นอกจากนี้ การพัฒนาบุคคลยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง เพราะการทำงานล่วงเวลามิใช่เกิดจากปริมาณงานที่มากแต่อย่างเดียว อันที่จริงส่วนใหญ่มักเกิดจากความล่าช้าและความไม่เข้าใจในงานเสียเป็นส่วนมาก

5. เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของ ตนตามปกติการเลื่อนชั้น ตำแหน่ง และการโยกย้ายพนัก งานบุคลากรในองค์การมักจะได้รับการ พิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้รู้งานและได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีทั้งนี้ย่อมแสดง ให้เห็นว่า การพัฒนาเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

4. หลักการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

Miller (1998) ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ขงตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ถือได้ว่าบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน นอกจากนี้ Miller ยังมีความเห็นว่าบุคคลมักจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อนาคตของเขาดีกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้แบ่งหลักการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือการพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุด เท่าที่จะทำได้

2. ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเองและสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคมต้องการ

3. ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนและการตั้งเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาตนเองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดย

1. บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา

2. มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม

3. คนที่มีการพัฒนาตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคนทั้งหมด (Total Self)

4. เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเองและการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา

5. การพัฒนาตนเอง ต้องมรการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์

6. การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง

7. ต้องมีความต้องใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่

8. การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

Bolt (1992) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง เป็นการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวในการเรียนรู้โดยตรงและพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ และการปฏิบัติ

Senge (1990) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) ว่าเป็นวินัยเป็นการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญเพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่ามีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กรเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้นมา (Personal Vision) รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) และมีพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเองให้รอบรู้

Lippitt (1976) กล่าวถึงแนวคิด ในการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

Castetter (1976) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาตนเอง โดยผ่านทางมิติของการพัฒนาบุคลากรว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของแต่ละหน้าที่อีกด้วย

Peterson and Tracy (1979) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์การ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนานและไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

วินัย เพชรช่วย (2552) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

2. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

3. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

4. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาละอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ตามแนวความคิดในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษา

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาตนไว้ว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นขอตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง

2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถพัฒนาได้

3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลที่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหา ข้อบกพร่อง หรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

ปราชญา กล้าผรัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน ด้านที่หนึ่ง พัฒนาตน ด้านที่สองพัฒนาคน และด้านที่สามคือ พัฒนางาน ในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

2. การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

จำรัส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็น 5 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

2. ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้าและมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

3. ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเพิ่มสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง

4. ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจตัวเราทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือ การแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงตนว่าชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปหลักการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเองเพื่อสะสมความรู้ ประสบการณ์ให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพที่มีระดับสูงขึ้นในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เพราะทุกคนสามารถพัฒนาได้และมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยมีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในตนเองและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธี ประกอบด้วยการอบรม สัมมนา การสร้างองค์

ความรู้ใหม่จากการศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างนวัตกรรมแล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการหรือปรารถนาจะได้ (Nufeldt and Guralnik, 1988) ในปัจจุบันมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการแข่งขันกันมากขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540) ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสภาพสถานการณ์หรือปัญหา ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่คาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร

เสริมศรี ไชยศร (2549) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ เพื่อปฏิรูปการศึกษา มีการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายนอกและภายใน ในการประเมินภายนอก เพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้น มีการประเมินทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านครู และอื่น ๆ ในมาตรฐานด้านครูนั้น เกี่ยวข้องกับการมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถที่ตรงกับความรับผิดชอบในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องพัฒนาความคิดความสามารถ และทักษะของตน ทำให้เกณฑ์การพิจารณามาตรฐานด้านครูเหล่านี้ จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและตรวจสอบตนเองของครู เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริม ให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู

ปราชญา กล้าผรัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้นๆ และต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยมีผู้จัดทำ “บันไดแห่งสายวิชาชีพ” (Career Ladder) เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น สามารถก้าวไปถึงตำแหน่งใด และมีโอกาสเจริญสูงสุดในตำแหน่งใด

ในทางจิตวิทยา ได้กล่าวถึงความต้องการจำเป็น ไว้ในทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยได้แบ่งออกเป็นความต้องการ 5 ระดับขั้น ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

1. ความต้องการจำเป็นด้านกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security/Safety Needs)
3. ความต้องการจำเป็นด้านความรัก (Love and Belonging–Needs)
4. ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs)

5. ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุสัจการแห่งตน (Self–Actualization Needs)

จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นใน 4 ขั้นแรก เป็นความต้องการจำเป็นที่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ถือว่าอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลน แต่ถ้าได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นก็จะหายไป ส่วนในความต้องการจำเป็นระดับที่ 5 นั้น เป็นความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้าย เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจาก 4 ขั้นแรกแล้ว ก็จะมีความต้องการจำเป็นในการได้เป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็น ซึ่งคนทั่วไปจะบรรลุความต้องการจำเป็นในระดับที่ 5 น้อยมาก เนื่องจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน รวมทั้งพื้นฐานความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประเวศ วะสี (2541) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้มีใจความว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะเดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิด ความเข้าใจและพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตน

จากความจำเป็นที่ได้กล่าวมาข้างต้น ในการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษารัฐได้มีมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดให้ครูมีมาตรฐานในการทำงานสอน ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่าง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550)

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึกในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาว่าตนยังขาดความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่ดี จำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ องค์ประกอบดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีมาแต่กำเนิด แต่เน้นสิ่งที่ได้จากการศึกษา ฝึกฝน และจากการปฏิบัติงานของตนเองเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

1.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้

1.2 มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า ด้วยตนเอง

2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนี้

2.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

2.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ดังนี้

3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

Herzbergs (1965) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ

1. ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators Factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

1.3 ความรับผิดชอบ

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและลักษณะของงานที่ทำ

1.5 ลักษณะงานที่น่าสนใจ

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ใช้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ปัจจัยค้ำจุน 10 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.5 สถานะภาพทางสังคม

2.6 การปกครองบังคับบัญชา

2.7 นโยบายและการบริหาร

2.8 สถานภาพการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน

เฮอร์ซเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่าง เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ให้แนวคิดเกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้คือ การที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความรู้สึกพอใจในที่ทำงาน และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกันย่อมต้องมีความมุ่งหวัง อาจเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

McGregor (1960) แยกอธิบายเป็น 2 เรื่อง หรือ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y สรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

1. ทฤษฎี X

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะในเชิงลบของคนตามทฤษฎี X ว่าคนมีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

1.1 คนโดยทั่ว ๆ ไปไม่ชอบการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบอดพลิ้วได้จะทำทันที เพื่อจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

1.2 คนไม่ชอบทำการทำงาน ถ้าไม่ทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลเมื่อทำดี และทำโทษถ้าไม่ทำงาน

1.3 โดยทั่ว ๆ ไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง

สรุปโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่มองคนบางส่วนในแง่ร้ายและคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่อย่างเดียว ไม่มีความต้องการสูงขึ้นไป ดังนั้น ผู้ที่เชื่อในทฤษฎีนี้จึงมักดูแลการทำงานของผู้อื่น ด้วยการบังคับลงโทษมากกว่าที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม หรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

2. ทฤษฎี Y

เป็นแนวความคิดที่คนยุคใหม่ให้การยอมรับมาก มีความเชื่อเกี่ยวกับคนในทางตรงข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้

2.1 คนโดยทั่ว ๆ ไปไม่ใช่หลีกเลี่ยงงานตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้งานที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ถูกใจและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้าทำงานเป็นเพราะถูกบังคับควบคุม ก็ไม่อยากทำงานนั้น

2.2 การควบคุมการบังคับบัญชา บทลงโทษใด ๆ ไม่ใช่ทางเลือกที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานเพื่อทำให้บุคคลเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.3 การที่จะกล่าวว่าคนปัดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการแต่ชอบทำงานแต่ชอบความมั่นคง ผู้ที่กล่าวเช่นนั้นอาจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า คนไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้ามีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y มีแนวคิดตรงข้ามกับทฤษฎี X และใช้ความเข้าใจมนุษย์ในเชิงจิตวิทยามาอธิบาย กล่าวคือแนวคิดของทฤษฎี Y เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพจริง องค์การบรรลุเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์กรโดยมีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบในงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางเสริมสร้างพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าได้

Pedler and others (1997) ได้กำหนดสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกบการพัฒนาตนเอง ไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองบุคคลต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับความคิดไม่ดื้อรันดันทุรัง แต่จะยืดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคง และต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความขัดแย้งได้ (2) ระดับความรู้สึกการรับรู้และการยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่าง มั่นคง

(3) ระดับความมุ่งมั่น คุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมี รูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับคือ (1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงานความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม (2) ระดับความรู้สึกทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ การแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้ และ (3) ระดับความมุ่งมั่นการมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพสามารถ กระทำการต่าง ๆ ได้อย่างมีศิลป์มิใช่เป็นผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองมี 3 ระดับ คือ (1) ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้ (2) ระดับความรู้สึกมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เกิดเป็นความเข้มแข็ง และ (3) ระดับความมุ่งมั่นสามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจใน ความสามารถและยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมี 3 ระดับ คือ (1) ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จักและเขาใจตนเอง (2) ระดับความรู้สึกยอมรับตนเอง แม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง (3) ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันมีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

Kemp and Dayton (1982) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาตนเองว่า เป็นการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ คือ การพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเองซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้นจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้โดยแบ่งไว้เป็น 3 ระดับดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ความสำเร็จสุดยอดในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ดังนั้นบุคคลผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้ในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ แผนงานโครงการกิจกรรมขององค์การ เป็นต้น

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

2. ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมายแต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ดังนั้น ทักษะก็คือ

สามารถทำสิ่งที่รู้ได้ด้วยทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานนั้นได้แก่

2.1 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจคน เป็นต้น

2.2 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น

2.3 ทักษะในการทำตนให้ทำให้ต้นทันสมัยต่อเหตุการณ์ เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางาน เป็นต้น

3. คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อเป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้ ทักษะแต่ขาดเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่มีในการปฏิบัติงานก็จะเป็นบุคลากรที่มีสมรรถภาพไม่ได้ ดังนั้นบุคลากรที่มีสมรรถภาพจะต้องมีสิ่งดังต่อไปนี้

3.1 คุณสมบัติส่วนตัว เป็นผู้ที่มีพลังและความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นผู้เตรียมการล่วงหน้า มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถใน การควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

3.2 เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่างใจในเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี เป็นต้น

ปวีณา ลำพาย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูในสังกัดสานักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูด้านการเรียนการสอนและด้านรูปแบบในการพัฒนาตนเองนั้น ครูมีความต้องการในระดับมาก ส่วนด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง มีความต้องการในระดับปานกลางในทุกรูปแบบ เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยแล้วพบว่าความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก เป็นดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

2. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านรูปแบบในการพัฒนาตนเอง คือ ความต้องการบุคคลต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากรครูความต้องการพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ ความต้องการใช้สถานที่ต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

3. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านระยะเวลา คือ วันเวลาราชการ ช่วงเช้า (09.00 น.-12.00 น.)

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายรูปแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงขึ้น มาตรฐานและสมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่า คนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดด ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

1. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้เสนอรูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้

1. การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สค.บศ.) กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

3. วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Inside Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

4. การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล

2. การประเมินสมรรถนะครู

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อประเมินสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ โดยกรอบสมรรถนะครูประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
   1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
   2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
   2.2 การพัฒนาผู้เรียน
   2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
   2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
   2.5 ภาวะผู้นำครู
   2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานสมรรถนะครู ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในมาตรฐานความรู้ มีสาระความรู้คือ หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา การประเมินผลตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มผลงาน การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินแบบย่อยและแบบรวม มีสมรรถนะครูตามสาระความรู้ดังกล่าว ดังนี้

1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

นอกจากนี้ สมรรถนะครู ตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน

2. ตัวบ่งชี้ที่ 10.6 มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

3. ตัวบ่งชี้ที่ 10.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของครูด้านการพัฒนาตนเอง จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ; Herzberg (1965) ; Mcgregor (1960) ; Pedler and others (1997) ; Kemp and Dayton (1982) ; ปวีณา ลำพาย (2551) ; พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 1.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ 1.2 การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย องค์ประกอบที่ 2 การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2.1 การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 3.2 การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น 3.3 การมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ตามตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู / นักวิชาการ		สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Herzbergs (1965)	McGregor (1960)	Pedler and others (1997)	Kemp and Dayton (1982)	ปรีณา ลำพาย (2551)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550)	ผลการสังเคราะห์
1. การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	1.1การศึกษาค้นคว้าหาความรู้	✓			✓	✓			✓	4
	1.2 การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	✓		✓	✓	✓			✓	5
2. การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	2.1 การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	✓							✓	2
	2.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	✓							✓	2

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู		สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Herzbergs (1965)	McGregor (1960)	Pedler and others (1997)	Kemp and Dayton (1982)	ปรีณา ลำพาย (2551)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550)	ผลการสังเคราะห์
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	3.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	✓		✓	✓	✓			✓	5
	3.2 การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น	✓			✓	✓			✓	4
	3.3 การมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	✓			✓	✓			✓	4

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู

สุชา ไอยราพงศ์ (2542) กล่าวกว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง คือการสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ

ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อย่างเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูล หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม ทำให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสภาวะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคุณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามแย่งชิงข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการตื่นตัวและหวาดวิตกขึ้น ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้หล้าหลังและเสียประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาตนเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเป็นสิ่งที่จำเป็น (สัททา ปิฑะแพทย์, 2542)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง หมายถึง แนวทางหรือเทคนิคการเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีศักยภาพที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ รอบรู้ มีทักษะ รวมถึงสมรรถนะด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

บริบทสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งธรรมการจังหวัดเป็นผู้ดูแลเรื่องการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 โดยมีขุนการกสิกขวิธีเป็นธรรมการจังหวัดคนแรก ตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2484 ได้เปลี่ยนชื่อธรรมการจังหวัดมาเป็นศึกษาธิการจังหวัด มีนายโสภา ปาลบุตร เป็นศึกษาธิการจังหวัด การจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ได้มีกรมสังกัดอยู่หลายกรม ทำให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาหลายหน่วยงาน มีความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน ต่อมาเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก มีผลบังคับใช้ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ส่งผลให้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศออกเป็น 175 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

ดังนั้น จึงได้มีการหลอมรวมสำนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเข้าด้วยกัน คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตั้งสำนักงานอยู่เลขที่ 85 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมี นายคมพิสิฏฐ์ มายขุนทด เป็นผู้รักษาการผู้อำนวยการสำนักงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารและจัดการสำนักงาน ปรับปรุงอาคารสถานที่ ซึ่งมีข้าราชการประจำสำนักงานจำนวน 110 คน ปัจจุบันว่าที่ ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา เป็นผู้อำนวยการ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานออกเป็น 9 กลุ่ม 1 ส่วน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มการเงินและสินทรัพย์ หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพ โดยได้นำนโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติทั้งในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากองค์การต่าง ๆ ประกอบกับการมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ ทำให้การดำเนินการตามแผนงานโครงการและกิจกรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอแกดำ อำเภอกันทรวิชัย และอำเภอบรบือ มีโรงเรียนในความดูแล 201 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 148 โรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 946 คน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร รักสูงเนิน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกรวิจัยคือ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตดต่างทางสถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายด้านโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดทศบาลเมืองสระบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ พัฒนาด้านเจตคติ และด้านทักษะ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก และด้านเจตคติ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาระดับน้ำหนักความสำคัญกับการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและจำแนกรายด้านได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ สรุปได้ว่า ค่าความสัมพันธ์และระดับน้ำหนักของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและจำแนกรายด้านได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครูและการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในแต่ละด้านโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การศึกษาสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการวิจัย ครูผู้สอนจำนวน 254 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

วันวิสา เอนก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านความเป็นครู อยู่ในระดับปานกลาง

วิรัลญา โงกเขา (2556) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู ในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามตำแหน่งและระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครูในอำเภอกระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มและแบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ AAR (After Action Review : AAR) มีความพึงพอใจรูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถเป็นแนวแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านนวัตกรรม และการสร้างเครือข่าย

งานวิจัยต่างประเทศ

Ozcelik and Ferman (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ รวมทั้งทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำง่านของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็สร้างงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์การและบุคคล

Collette (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของการพัฒนาบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคคล ความต้องการในการพัฒนาบุคคลขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

Hammod (1998) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่ให้กับครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ผ่านทางโรงเรียนและเขตการศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นผลอย่างชัดเจน จากการประสบความสำเร็จของโรงเรียนและความพอใจของครู ซึ่งโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องพบกับความท้าทายที่ซับซ้อนทั้งในด้านจำนวนนักเรียน และการทำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ซึ่งทำให้ครูมีความต้องการการพัฒนาเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ในด้านการสอนของตนเองให้มากขึ้น

Agado (1998) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรหมแดนทางใต้ของมลรัฐเทกซัส พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและนิเทศ และให้ความเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาการรับรู้ของครู ในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียน

Marmon (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษการหาเงินช่วยเหลือการติตามและประเมินผลจัดทำของบประมาณ สารสนเทศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ การจูงใจการวางแผนการพัฒนาอาชีพความสัมพันธ์กับชุมชนการสรรหาการสอนและเทคโนโลยี

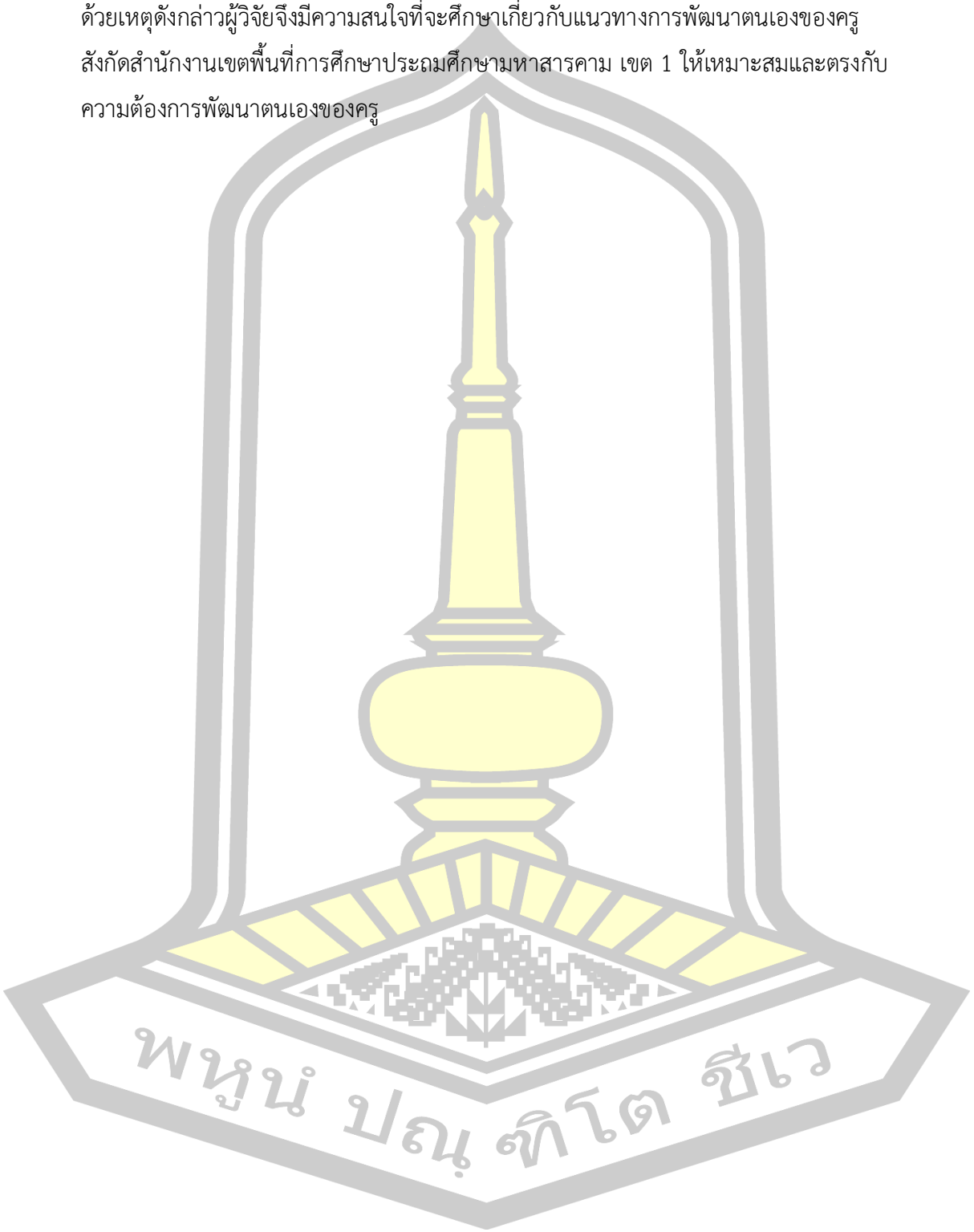
Onn (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา : เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพโดยทำการศึกษาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสมรรถนะทั้งหมด 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ กำกับและติดตามครู การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา

จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น 150 คน ที่คูชิง เมืองสราวัก ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (74%) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร (50%) ส่วนสมรรถนะอื่นๆ อยู่ระหว่าง 29-39% ซึ่งเป็นระดับสมรรถนะที่ต่าง ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความจำเป็นของนักเรียนต่อการศึกษา ผลจากการเปลี่ยนแปลงการคาดหวังจากสื่อ สังคมโลก เทคโนโลยีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายและครู การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้นั้นต้องอาศัยปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะนั่นเองรวมทั้งผู้นำและผู้สนับสนุนหัวหน้าฝ่ายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรและการสอนซึ่งมีความจำเป็นมากที่กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายที่จะต้องพยายามดำเนินการเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานและคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อสามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

Donna, Garvis and Keogh (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูและนักเรียนก่อนรับบริการ : ความเข้าใจในการปฏิบัติของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานี้ได้รับอิทธิพลจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามยังคงมีการวิจัยที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของตัวเอง ประสิทธิภาพ และการก่อสร้างตัวตนในการเริ่มต้นครูก่อนเข้ารับบริการสู่การฝึกอบรมครูและผลกระทบของโปรแกรมการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ เอกสารนี้จะรายงานเกี่ยวกับขั้นตอนแรกของการศึกษาระยะยาวที่เริ่มต้นสำรวจมุมมองครูผู้รับบริการก่อนที่จะมาเป็นครู ในปี 2010 ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพเครื่องวัด ได้ผ่านการบริหารสองครั้ง (เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของปี) ที่จุดเริ่มต้นครูผู้ให้บริการก่อนเข้าเรียนในสามโปรแกรม : บัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย ; ประกาศนียบัตรบัณฑิตการศึกษา–ประถม; และประกาศนียบัตรบัณฑิตการศึกษา–มัธยมศึกษา ข้อมูลประจำตัวในรูปแบบของข้อความและการแสดงภาพของครูยังถูกเก็บรวบรวม เอกสารมุ่งเน้นไปที่ผลที่ได้จากการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่สำคัญความเหมือนและความแตกต่างที่โดดเด่นมากขึ้นในการรับรู้ส่วนบุคคล การจัดอันดับของครูด้วยตนเองประสิทธิภาพ ผลกระทบของการวิจัยต่อไปเป็นที่ใช้ร่วมกัน

จากผลการศึกษางานวิจัยการพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีแนวทางการพัฒนาตนเองของครูที่ครอบคลุมและชัดเจน เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู มีเพียงการพัฒนาตนเองเฉพาะครูในสัดกัดภาพรวมเท่านั้น ซึ่งการพัฒนาตนเองของครู มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนด้วย ดังนั้นครูจึงควรได้รับการพัฒนาตนเอง ที่ได้กำหนดไว้ในการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่งสมรรถนะที่กล่าวมามีผลต่อการพัฒนาครูโดยตรงเพื่อนำไปพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

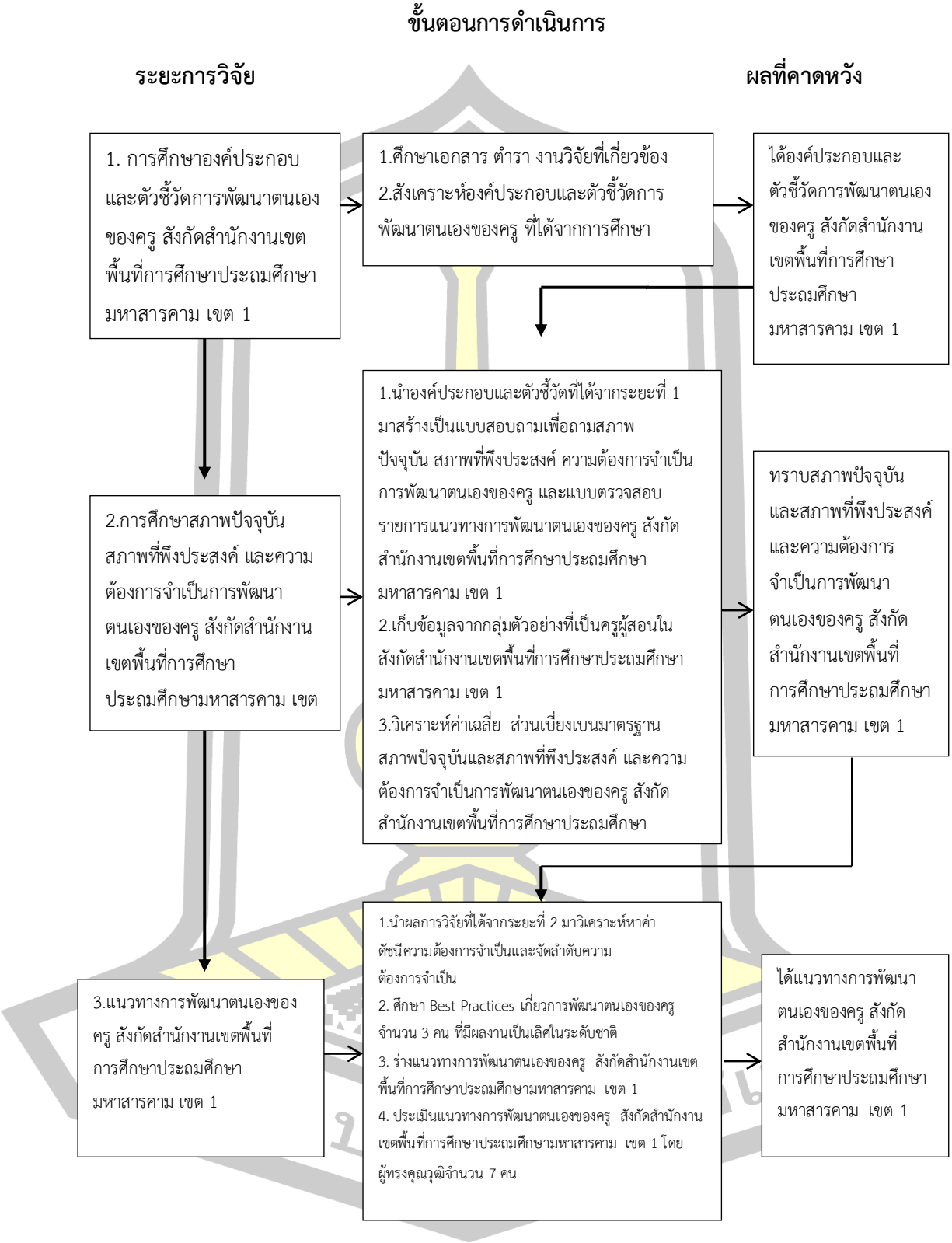
การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 5

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 5 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ประเมินองค์ความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แคะความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เกณฑ์การประเมินดังนี้

1.1 ครูผู้ปฏิบัติผลงานดีเด่นในระดับภาคหรือระดับชาติขึ้นไป ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้แก่

1.3.1 จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาตนเอง หรือศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.3.2 มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาตนเองหรือสอนระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1.3.3 เป็นผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.3.4 เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีผลงานระดับภาคหรือระดับประเทศขึ้นไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 7 คน ได้แก่

1. นายนิคม ชมภูหลง ปร.ด. การวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม กศ.ด. (วิทยาศาสตรศึกษา) อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีกัญญภัสสร์ รังสีบวรกุล ค.ม. การศึกษาปฐมวัย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ดร.ไชยา วิญญาสุข ค.ด. การบริหารจัดการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5. คุณครูสมควร ชื่นนิรันดร์ กศ.ม. หลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนบ้านดอนก่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

6. คุณครูหทัยทิพย์ บุญศรี กศ.ม. หลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนบ้านหนองขามแสบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

7. คุณครูสุพรรณี ร่มเย็น ศษ.บ. ภาษาไทย ครูโรงเรียนบ้านโนนม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแบบประเมินมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบเติมคำและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน

2.2.2 ร่างแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้ทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พิจารณาตรวจสอบ ความเหมาะสมแล้วนำข้อเสนอที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้ทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมของทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ได้รับคืน

4.1.2 บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดของทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ประเมินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยนำเอาผลการประเมินในตอนที่ 1 มาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 148 โรงเรียน จำนวนครู 946 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากจำนวนครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นจำนวน 280 คน ตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

1.3.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกครูตามอำเภอ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็น 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกันทรวิชัย อำเภอบรบือ และอำเภอแกดำ ได้ครูกลุ่มโรงเรียนจาก

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครูผู้สอน	โรงเรียน	ครูผู้สอน
อำเภอเมือง	51	352	32	102
อำเภอกันทรวิชัย	39	252	14	81
อำเภอบรบือ	41	238	22	68
อำเภอแกดำ	17	104	8	29
รวมทั้งหมด	148	946	76	280

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) แบบเติมคำและแบบมาตรส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน

2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด

โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.3 ตอนที่ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ตามขั้นตอนแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2.2 สร้างแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ครอบคลุมองค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความคลอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบสอบที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) IOC ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน ประกอบด้วย

2.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน กศ.ด. วิจัยและประเมินผลการศึกษา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.4.2 อาจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร Ed.D. (Education Administration) อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.4.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม กศ.ด. (วิทยาศาสตรศึกษา) อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.4.4 นายศาสตรา ปาสาบุตร คม. การบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.2.4.5 นางสาวหทัยทิพย์ บุญศรี ครูโรงเรียนบ้านหนองขามแสบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กศ.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกัน

ผลการคำนวณค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา IOC พบว่า มีค่าระหว่าง 0.50–1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าใช้ได้

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 30 คน

2.2.6 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

2.2.6.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .235-.731 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .926

2.2.6.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .368-.685 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .938

2.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและติดต่อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

4.1.2 ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์คะแนนต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของและความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของและความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของและความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของและความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของและความต้องการจำเป็นสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์คะแนนจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ตอนที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$PIN_{modified}$ = (I-D)/D (I = ...ที่คาดหวัง; D = ... ที่เป็นจริง)

ผู้วิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สัมภาษณ์ครูผู้ปฏิบัติผลงานดีเด่นในระดับภาคหรือระดับชาติขึ้นไป ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. ศึกษาดูงานครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยร่างแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.1 เป็นคณาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นเลิศ จำนวน 2 คน

1.2 เป็นศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 1 คน

1.3 เป็นผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นเลิศในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 1 คน

1.4 เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลงานระดับภาคหรือระดับประเทศขึ้นไป จำนวน 3 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 7 คน ประกอบด้วย

1.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีกัญญภัสสร์ รังสีบวรกุล อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.3 นายนิคม ชมภูหลง อดีตตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.4.4 ดร.ไชยา วิญญาสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.4.5 คุณครูสมควร ชื่นนิรันดร์ ครูโรงเรียนบ้านดอนก่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กศ.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.6 คุณครูหทัยทิพย์ บุญศรี ครูโรงเรียนบ้านหนองขามแสบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กศ.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.7 คุณครูสุพรรณี ร่มเย็น ครูโรงเรียนบ้านโนนม่วงเขว่าน้อยโคกใหญ่เสือเฒ่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ Check List) แบบเติมคำ และแบบมาตรส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

โดยมีแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมินแนวทาง นำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน

2. สร้างแบบประเมินแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3. นำร่างแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความคลอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์

4. นำแบบประเมินเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำข้อเสนอที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จัดพิมพ์แบบประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยของหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งคู่มือแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินด้วยตนเอง

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอในความเรียงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4.4 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ที่มีค่าเฉลี่ย

ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้สามารถนำแนวทางทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้งานได้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$)

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและความมุ่งหมาย เพื่อหาความเที่ยงตรงของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนข้อมูล

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คู่กันแต่ละคู่

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{s^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

K แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือ

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ลำดับการนำเสนอดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่			
1.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.43	0.76	มาก
1.2 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ	4.00	1.00	มาก
1.3 การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้	4.29	0.76	มาก
1.4 แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.86	0.38	มากที่สุด
1.5 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง	4.29	0.76	มาก
1.6 พัฒนาความรู้ ความสามารถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.7 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.76	มาก
1.8 พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง	4.29	0.76	มาก
1.9 ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี	4.43	1.13	มาก
โดยรวม	4.32	0.80	มาก
2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ			
2.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	4.14	0.90	มาก
2.2 สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ	4.43	0.79	มาก
2.3 สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	4.00	0.82	มาก
2.4 ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
2.5 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.86	0.38	มากที่สุด
2.6 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.29	0.95	มาก
2.7 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.43	0.79	มาก
2.8 ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.43	0.79	มาก
โดยรวม	4.39	0.74	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย			
3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติ	4.57	0.54	มากที่สุด
3.2 ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาการแก่ผู้อื่น	3.57	0.98	มาก
3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้	4.29	0.76	มาก
3.4 ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ	4.29	0.76	มาก
3.5 มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ	4.29	0.76	มาก
3.6 มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	4.57	0.79	มากที่สุด
3.7 สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนในการทำงาน	3.86	0.90	มาก
3.8 แสดงบทบาทหน้าทีผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส	4.8	0.38	มากที่สุด
3.9 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.29	0.76	มาก
3.10 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.71	0.49	มากที่สุด
3.11. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.86	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	4.38	0.68	มาก
โดยรวมทุกองค์ประกอบ	4.33	0.74	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.39) องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.38) องค์ประกอบด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.22) และตามลำดับผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสอดคล้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดทั้งหมดไปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามและประเด็นสัมภาษณ์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
อำเภอเมือง	352	102	100
อำเภอกันทรวิชัย	252	81	100
อำเภอบรบือ	238	68	100
อำเภอแกดำ	104	29	100
รวม	946	280	100

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 280 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัจจุบัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่	3.55	0.42	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.41	0.43	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	3.52	0.49	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	3.50	0.39	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 3.55) รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.41)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.82)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจุบัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.65	0.56	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
2. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ	3.64	0.60	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
3. การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้	3.42	0.62	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
4. แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.74	0.74	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด
5. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง	3.39	0.56	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
6. พัฒนาความรู้ ความสามรถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.58	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
7. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.49	0.71	ปานกลาง	4.82	0.39	มากที่สุด
8. พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง	3.39	0.73	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด
9. ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี	3.64	0.69	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
รวม	3.55	0.42	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 6 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.74) รองลงมาคือ ข้อ 9 ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี ($\overline{X}$ = 3.64) และ ข้อ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ ($\overline{X}$ = 3.64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.39) และ ข้อ 5 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.39) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6 พัฒนาความรู้ ความสามรถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ข้อ 1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.83) ข้อ 4 แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.83) และข้อ 5 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.83) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.78)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัจจุบัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้และปรับปรุงให้ทันสมัย	3.33	0.70	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
2. สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ	3.41	0.71	ปานกลาง	4.82	0.41	มากที่สุด
3. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	3.45	0.64	ปานกลาง	4.84	0.36	มากที่สุด
4. ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.19	0.61	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
5. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.46	0.67	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.44	0.67	ปานกลาง	4.89	0.32	มากที่สุด
7. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.51	0.62	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
8. ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.46	0.61	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด
รวม	3.41	0.43	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 7 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 7 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.51) รองลงมา คือข้อ 5 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.46) และ ข้อ 8 ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 3.46) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อ 4 ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.19)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.89) รองลงมา คือ ข้อ 8 ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.82)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัจจุบัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติ	3.50	0.66	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
2. ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาการแก่ผู้อื่น	3.52	0.74	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้	3.32	0.74	ปานกลาง	4.82	0.39	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัจจุบัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับที่พึงประสงค์
4. ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ	3.29	0.73	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด
5. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ	3.41	0.72	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด
6. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	3.41	0.67	ปานกลาง	4.80	0.39	มากที่สุด
7. สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนในการทำงาน	3.47	0.64	ปานกลาง	4.87	0.37	มากที่สุด
8. แสดงบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส	3.56	0.77	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
9. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.62	0.66	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
10. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.80	0.65	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
11. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.85	0.65	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด
รวม	3.52	0.49	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 8 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 11 สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมา คือ

ข้อ 10 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อ 4 ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.29)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 11 สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.92) รองลงมา คือ ข้อ 10 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.89) และข้อ 9 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.89) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อ 4 ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.79)

ตอนที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	3.55	4.82	0.35	3
2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.41	4.85	0.42	1
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	3.52	4.84	0.37	2

จากตาราง 9 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในหาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มากที่สุดคือ ด้านการสร้าง

นวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.42) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($PNI_{modified}$ = 0.37) และด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($PNI_{modified}$ = 0.35)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.65	4.83	0.32	6
2. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ	3.64	4.82	0.32	6
3. การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้	3.42	4.82	0.40	3
4. แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.74	4.83	0.29	7
5. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง	3.39	4.83	0.42	1
6. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.58	4.85	0.35	5
7. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.49	4.82	0.38	4
8. พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง	3.39	4.78	0.41	2
9. ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี	3.64	4.82	0.32	6

จากตาราง 10 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{modified}$ = 0.42) รองลงมาคือ พูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ($PNI_{modified}$ = 0.41) และ การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.40) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	3.33	4.83	0.45	2
2. สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ	3.41	4.82	0.41	4
3. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	3.45	4.84	0.40	5
4. ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.19	4.87	0.52	1
5. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.46	4.83	0.39	6
6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.44	4.89	0.42	3
7. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.51	4.87	0.38	7
8. ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.46	4.88	0.41	4

จากตาราง 11 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.52) รองลงมาคือ รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ($PNI_{modified}$ = 0.45) และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.42) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติ	3.50	4.87	0.39	6
2. ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาการแก่ผู้อื่น	3.52	4.85	0.37	7
3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้	3.32	4.82	0.45	2
4. ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ	3.29	4.78	0.46	1
5. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ	3.41	4.79	0.40	4
6. มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	3.41	4.80	0.41	3
7. สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนในการทำงาน	3.47	4.87	0.40	4
8. แสดงบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส	3.56	4.84	0.36	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
9. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.62	4.89	0.35	9
10. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.80	4.89	0.28	10
11. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.85	4.92	0.27	11

จากตาราง 12 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.46) รองลงมาคือ มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.45) และมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.41) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) แล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมหรือรายด้าน เพื่อนำผลการศึกษาไปสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับหัวข้อการสัมภาษณ์ตามลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และ 3) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. ผู้วิจัยได้ลงภาคสนามเพื่อศึกษาดูงานและสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กับครูที่เป็นที่ยอมรับและมีแบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เป็นครู 3 คน ในการพัฒนาตนเองของครู

ผลการศึกษาดูงานสรุปได้แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยการศึกษานโยบายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรต่างๆ มีการประเมินการจัดการเรียนรู้พัฒนาตั้งแต่ในชั้นเรียน ศึกษาจากตัวเด็กและบริบทของสถานศึกษา มีการจัดรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จากการจัดการเรียนรู้ให้เป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สร้างสื่อนวัตกรรมและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการใช้ครั้งต่อไป

“...ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น Google Youtube เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการจัดการเรียนรู้ในชั้นของตนเอง สร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมและสื่อการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเสนอนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(คนที่ 1, วันที่ 18 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูใช้สื่อที่มีในชุมชนโดยการศึกษาบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสื่อและนวัตกรรมที่มีอยู่ในชุมชน ได้จากการศึกษาเรียนรู้จากสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ครูมีการจดบันทึกสะท้อนผล เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป...”

(คนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และมีการทำวิจัยในชั้นเรียนจากการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ถอดองค์ความรู้ไว้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ และหลากหลายมากขึ้น...”

(คนที่ 3, วันที่ 20 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

1.2 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย

ครูมีการประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้จากการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย

การจัดการเรียนรู้ระหว่างภายในองค์กรหรือนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

“...ครูบูรณาการการจัดการเรียนรู้ระดับชั้นเดียวกันจากต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยบูรณาการและออกแบบกิจกรรมนำมาสังเคราะห์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะที่หลากหลายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยใช้คำพูดในเชิงบวก ช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเสมอ...”

(คนที่ 1, วันที่ 18 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนแก่กันและกัน โดยการนำกรรมวิธีการสอนที่ตนเองทำในฐานะผู้ปฏิบัติไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและภายนอกองค์กรรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด เน้นความต่อเนื่องและสามารถเผยแพร่ในระดับต่างๆ ได้...”

(คนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอความคิดเห็นระหว่างครูแต่ละช่วงชั้น นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เกิดผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง...”

(คนที่ 3, วันที่ 20 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

1.3 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่

ครูมีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาจากตำรา การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่จากอินเตอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียอื่น ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยวิธีการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ และสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง

“...การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่นั้นครูได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่หลากหลาย ครูร่วมกัน PLC ในองค์กรของตนเองและนอกองค์กรนำมาสังเคราะห์ปัญหาร่วมกัน เพื่อนำมาสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแนวทางของตนเอง ใช้ทดสอบและประเมินผล สรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง...”

(คนที่ 1, วันที่ 18 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอบรม ประชุมสัมมนา การค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่นๆ การศึกษาด้วยตนเอง นำมาสู่การถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง โดยอิงบริบทของชุมชนจะทำให้ผู้เรียนเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น และสามารถถอดองค์ความรู้ได้ตรงจุดประสงค์...”

(คนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูนำความรู้จากการอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาจากการปฏิบัติจริง ความรู้จากการศึกษาดูงานในเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจมาปรับใช้ประยุกต์ในห้องเรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จริงนำผลงานเผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือโครงงาน และประเมินผลทั้งด้านบวกและด้านลบมาวิเคราะห์ เพื่อสังเคราะห์มาปรับปรุงและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ต่อไป...”

(คนที่ 3, วันที่ 20 มีนาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

ผลจากการศึกษา (Best Practice) สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังแสดงในตาราง 12

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 13 แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	
การดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	1. กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษา ค้นคว้าและติดตาม โดยประเมินจากความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิดต่อวิชาชีพครูจากสถานการณ์ปัจจุบัน 2. การศึกษาค้นคว้า พิจารณาหาความยากง่าย แล้วเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมโดยเน้นให้มีความหลากหลาย 3. จัดทำแผนการศึกษาค้นคว้าโดยใช้รูปแบบมีที่มีความทันสมัยรวดเร็ว ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และบูรณาการให้เหมาะสม 4. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าแสวงหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ จากแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ 5. ศึกษา ติดตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย สพฐ. นโยบายเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 6. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและแหล่งที่มาของข้อมูล นำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียง จัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อต่อยอดหรือพัฒนาต่อไป
2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. กำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ในประเด็นที่ต้องการจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 13 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	
การดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
	3. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เหมาะสม 4. สังเคราะห์สรุปองค์ความรู้ที่ได้ ศึกษาปรับปรุง ดัดแปลง ความรู้ที่ได้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งานของตน 5. บันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้น 6. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา 7. วัดและประเมินผลองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา นำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	1. กำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา 2. จัดให้มีเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและนำไปจัดการเรียนรู้ 3. เชิญครูที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา และเป็นผู้นำทางความคิดมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้และแนวทางที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพได้ 4. ประชาสัมพันธ์เชิญชวนครูที่มีความสนใจเข้าร่วมเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินตามขั้นตอนของของกิจกรรมโดยให้ครูที่เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในมุมมองที่หลากหลายร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย

ตาราง 13 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	
การดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
	5. จัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกที่เข้าร่วมการเสวนาในรูปแบบคณะกรรมการ มีประธานและเลขานุการทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดในครั้งต่อไป 6. นำข้อแลกเปลี่ยน/ข้อคิดเห็นของผู้บรรยายและครูทุกคนมาสรุปให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง 7. มีการแบ่งปันหรือเผยแพร่แนวคิดที่ได้จากการและเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูที่ต้องการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้ในช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น เว็บไซต์ทางการศึกษาต่างๆ ไลน์ เฟซบุ๊ค เป็นต้น

3. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

จากแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังตาราง 14

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 14 แสดงผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม			ระดับของความเป็นไปได้		
		$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล
1	ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	4.73	0.21	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด
2	ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.54	0.50	มากที่สุด	4.37	0.54	มาก
3	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	4.63	0.54	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
โดยรวม		4.63	0.42	มากที่สุด	4.45	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ด้านความเหมาะสมของแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.73) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.63) และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54)

ด้านความเป็นไปได้ของแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.57) รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.40) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.37) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สรุปผล

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน โดยมี 28 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย มี 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่าง ๆ 3) การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ 4) แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5) เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง 6) พัฒนาความรู้ ความสามรถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 8) พูดคุยสนทนา

แลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง 9) ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี 10) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 11) สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ 12) สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 13) ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 14) ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 15) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 16) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 17) ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 18) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติ 19) ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาการแก่ผู้อื่น 20) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 21) ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 22) มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ 23) มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 24) สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนในการทำงาน 25) แสดงบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส 26) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 27) ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม และ 28) สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.50, S.D. = 0.39) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.38) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาได้แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ทุกด้านโดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.42) มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.45, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด และความเป็นไปได้

อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ นับว่ามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะที่ 9 การพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา จัดเตรียมแผนพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นกับความต้องการ ประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ฯลฯ ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่ และประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น

2. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นครูอาวุโสซึ่งการสร้างนวัตกรรมใหม่นั้นเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลา ครูที่อายุน้อยจะคล่องในการหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ แต่ครูที่อาวุโสจะใช้วิธีการสอนสมัยเก่า คือการค้นคว้าจากหนังสือหรือตำราเป็นส่วนมากจะไม่มีความคล่องตัวในการศึกษาค้นคว้าจากสื่อโซเชียลมีเดีย เพราะมองว่าไม่มีความจำเป็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่จะมีครูอาวุโสส่วนน้อยที่ใช้การค้นคว้าจากสื่อที่หลากหลาย จึงทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์ก็มีความแตกต่างเช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ซึ่งให้แนวคิดไว้ดังนี้ “ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม”

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขาดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อันส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของครูและผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ต้องการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการของนายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ระบุว่า ครูยังขาดทักษะ ไม่มีองค์ความรู้ และสอนแต่อธิบายหน้าชั้นเรียน เพราะต้องสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงทำให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันวิสา เอนก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านความเป็นครู อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท และครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีผลงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปจนถึงระดับชาติ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากครูผู้สอนที่มีผลงานเป็นเลิศด้านการพัฒนาตนเอง (Best Practices) ที่มีผลงานวิชาการ การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปจนถึงระดับชาติขึ้นไป ซึ่งเป็นครูผู้สอนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ล้วนแล้วแต่เป็นผู้เชี่ยวชาญและเข้าใจในการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี ทุกคนมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนให้คำแนะนำในการพัฒนาแนวทาง และผลการประเมินแนวทางตามแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ มีกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีกระบวนการพัฒนาแนวทางที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาแนวทางในทุกระยะตลอดจนได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว โดยมีคู่มือการดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสรุปว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สามารถใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการวิชาชีพ ด้านนวัตกรรม และในการสร้างเครือข่ายของครูโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรให้การสนับสนุนการนำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในสถานศึกษาโดยการจัดอบรมหรือสัมมนา และมีการติดตามผลเพื่อนำไปใช้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 รายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านดังกล่าว โดยการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และจัดอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.3 จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 รายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน และเห็นความสำคัญเช่นเดียวกัน สถานศึกษาควรจัดให้มีนโยบายและแผนการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ลงสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งนับว่าเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

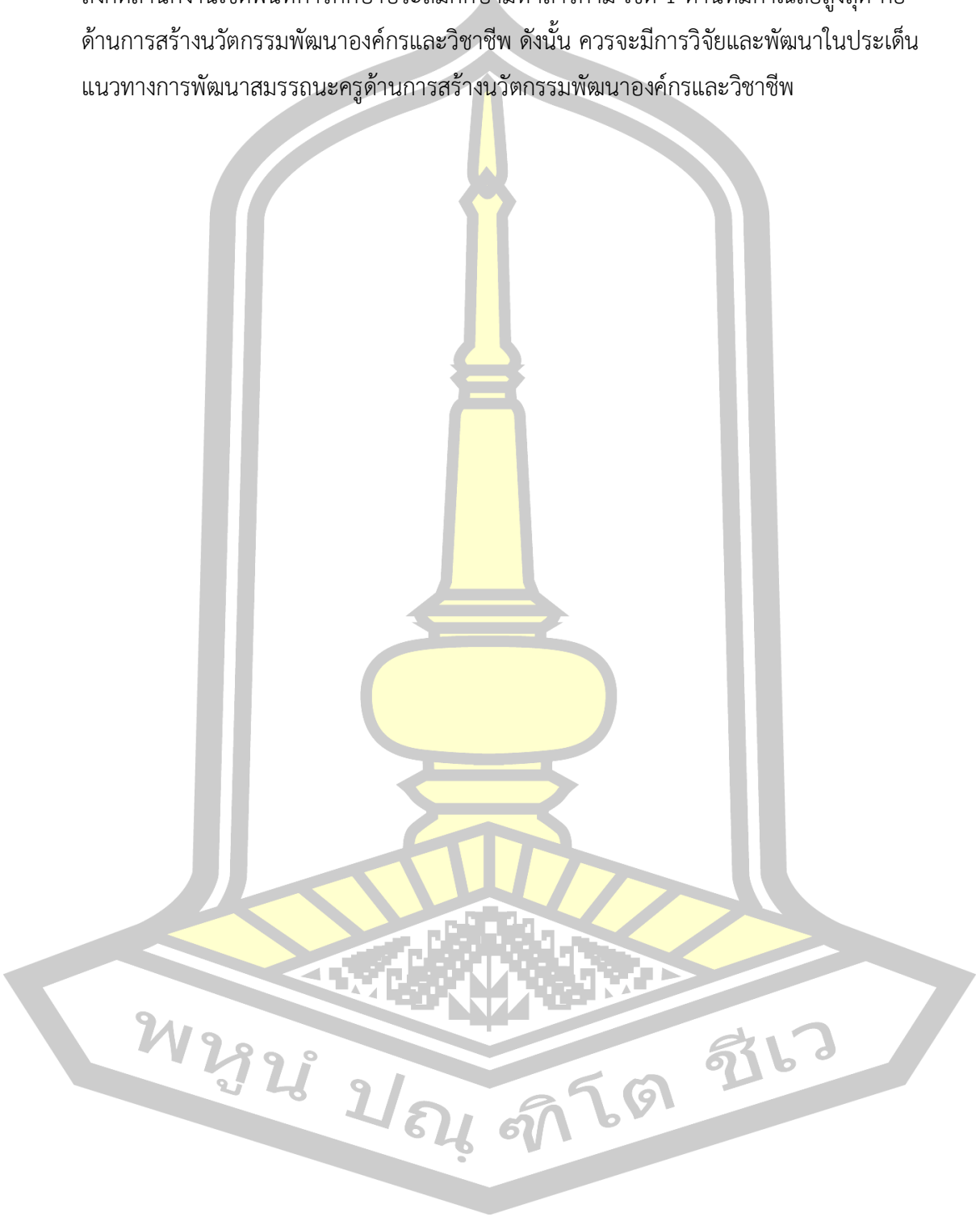
1.4 สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้เข้ากับบริบทของตนเองและสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในสถานศึกษาทุกระดับ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยและพัฒนาในประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พริกหวาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กฤษณวรรณ เสวีพงศ์. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กีรติ ยศยิ่งยง (2550). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้.

เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. (2545). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำรัส ด้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.) *พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ทอง.

เชิดพงษ์ ไทยทวี. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ รอดพันธ์. (2540). ครูต้องไม่ประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางสติปัญญาและร่างกายเด็ก. *วารสารข้าราชการครู*, 17(3), 11-15.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *The Balanced Scorecard : ตัวอย่างการนำไปใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนพร ศรีละพันธ์. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิตยา กัณณิกาภรณ์. (2553). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเลิศ ราโชติ. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. อุบลราชธานี : ออฟเซ็ทการพิมพ์.

เบญจมินทร์ โคตรสุโน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประจวบ สงวนทรัพย์. (2539). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานีตำรวจน้ำ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

ปราชญา กล้าผรัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ก. พลการพิมพ์.

ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

ปราณี รามสูต. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

ปวีณา ลำพาย. (2551). *ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาสารคาม.

พิชญ์สินี พงษ์ภักดิ์. (2556). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพบูลย์ แจ่มพงษ์. (2541). การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารการศึกษาเอกชน*, 8(77), 37-40.

ไพศาล ไกรสิทธ์. (2541). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน*. ชลบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพลับลิเคชั่น.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

ลัดดาวัลย์ แก่นจักร. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วันวิสา อเนก. (2555). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร แก่นไร่. (2542). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร รักสูงเนิน. (2552*). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

วินัย เพชรช่วย. (2552). *พฤติกรรมกับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิรัลญา โงกเขา. (2556). *การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง 2556*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สมนึก ลิ้มอารีย์. (2554). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัททา ปิฑะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สายสินทร์ เงินดี. (2556). *สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544*. กรุงเทพฯ : โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2560). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2558*. มหาสารคาม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การประกันคุณภาพสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546*). ชุดวิชาบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับแก้ไข)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลดาพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *รายงานการสังเคราะห์สภาวการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้น.

สุจิตรา ยีหวังเจริญ. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี.

สุชา ไอยราพงศ์. (2542). *การพัฒนาตน*. สงขลา : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศรี ไชยศร. (2549). *มาตรฐานคุณภาพการศึกษา : เป้าหมายที่ท้าทายความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : วารสารคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แสวง สาระสิทธิ์. (2535). *การพัฒนาตน*. เลย : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะคุรุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

อมรา รสสุข. (2541). คุณครูยุคโลกาภิวัฒน์. *การศึกษา กทม.,* 21(5), 21.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *วารสารจุฬาลงกรณ์*, 16(64, 57-78.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Agado, A. (1998). Staff Development in Effective Boarder Schools. *Dissertation Abstract International*, 59, 1841-A.

Bolt, D.E. (1992). A case Study Comparison Between Early Readers and Non-Early Research. *Dissertation Abstracts*. 44, 125-A.

Castetter, W.B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. 2nd ed. New York : Macmillan.

Castillo, J. (2005). Defining Competencies. *Business Mexico*, 15(3), 48.

Collette, B.B. (1995). *Guiea FAO Pars la Identification de Species Para Los Fines de la Pesca*. Chicago : South–West.

Donna, H.P., Garvis, S. and J. Keogh. (2011). Pre-Service Student-Teacher Self-Efficacy Beliefs: An Insight Into the Making of Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(120), 46–58, December.

Ganesh Shermon. (2004). *Competency Based HRM*. New York : McGraw-Hill.

Guba, E.G. and Y.S. Lincoln. (1982). *Fourth Generation Evaluation*. London : Sage.

Hammod, L. (1998). Teacher Learning that Supports Student Learning. *Educational Leadership*. 55(5), 6-11.

Herzberg, F. (1968). One More Time : how do you Motivate Employees?. *Harvard-Business*, 40(1), 53.

Kemp, E.J. and D.K. Dayton. (1982). Planning and Producing Instructional Media. New York : Macmillan.

Lippitt, S. (1976). *Autocracy and Democracy*. 2nd ed. New York : Harper and Row.

Marmon, D.H. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs*. U.S.A. : The University of Tennessee.

Maslow, A.M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

McClelland, D.D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *Journal American Psychologist*, 28(1), 1-14.

McClelland, D.C. (1980). *The Achievent Motive*. New York : McGraw-Hill.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–Hill.

Miller, D. (1998). *Enhancing Adolescent Competence : Strategies for Classroom Management*. Washington : Thomson.

Mogan, N.A. and others. (2006). Resource-Performance Relationships in Industrial Export Ventures : The Role of Resource Inimitability and Substitutability. *Industrial Marketing Management*, 35(2), 621-633.

Nufeldt, V. and D.B. Guralnik. (1988). *Webster's New Words Dictionary of American English*. New York : Simon and Schuster.

Onn, S.B.S. (2010). Competencies of Secondary School Heads of Departments : Implications on Continuous Processional Development. *European Journal of Social Science*, 14(3), 464-469.

Ozcelik, G. and M. Ferman. (2006). Competency Approach Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*. 5(1), 72-91.

Parry, S.B. (1998). *Evaluating the impact of training*. Alexandria : American Society for Training and Development.

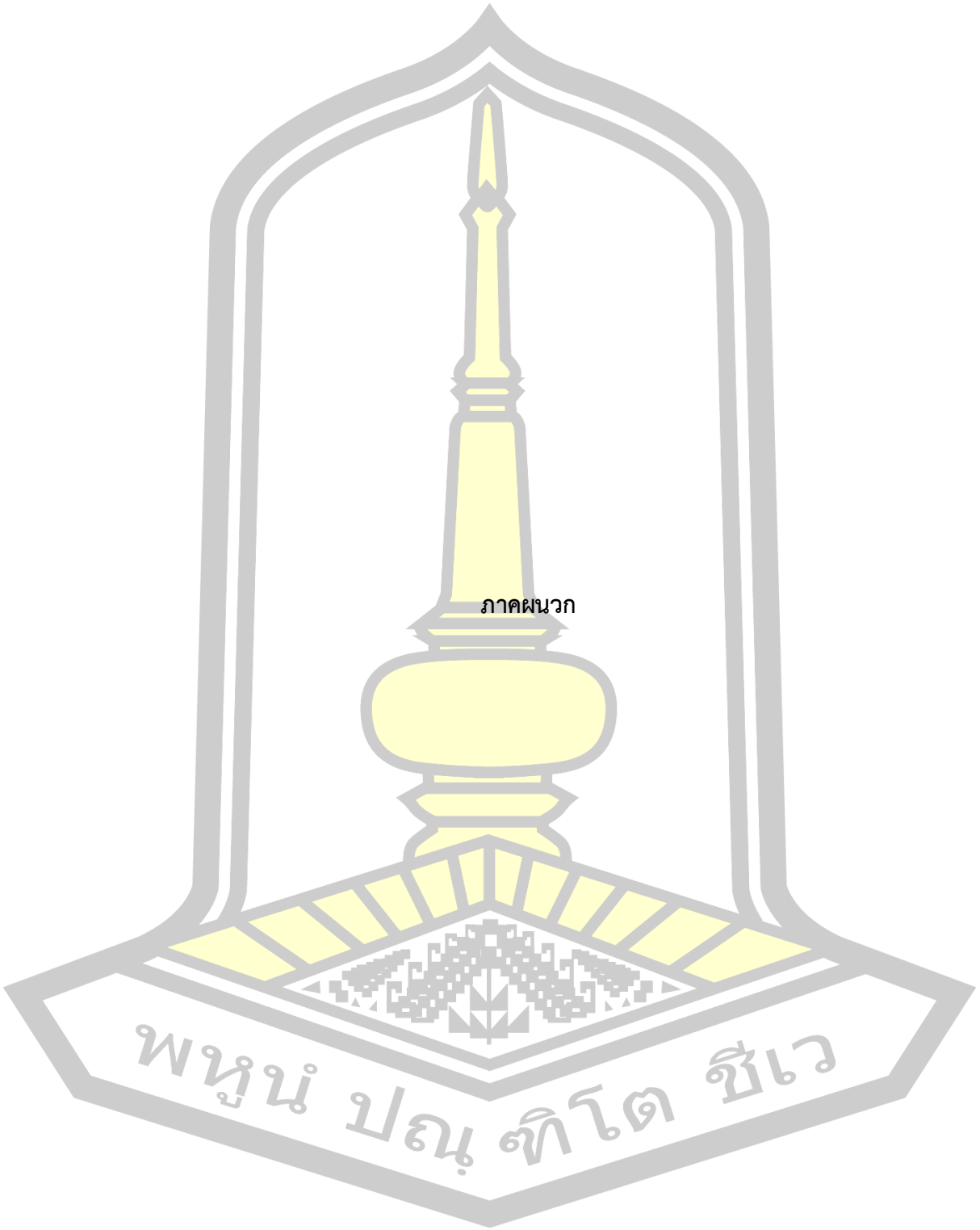
Pedler, M. and others. (1997). *The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development*. 2nd ed. London : McGraw–Hill.

Peterson and Tracy. (1979). *Delivery Quality Service : Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York : Free Press.

Scott, B.P. (1998). *Evaluation the impact of Training Alexandria*. VA : American Society for Training and Development.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.

Spencer and Spencer. (1993). *Competency at Work : Model for Superior Performance*. New York : Wily and Sons.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองของครู
สำหรับการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองของครู

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. ผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข
นอสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย /ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งของท่าน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียนของท่านปฏิบัติงาน

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)

( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 : ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองของครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าตัวท่านมีการพัฒนาตนเองของครู ในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับใด จาก 5 ระดับ เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่านเพียงข้อเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

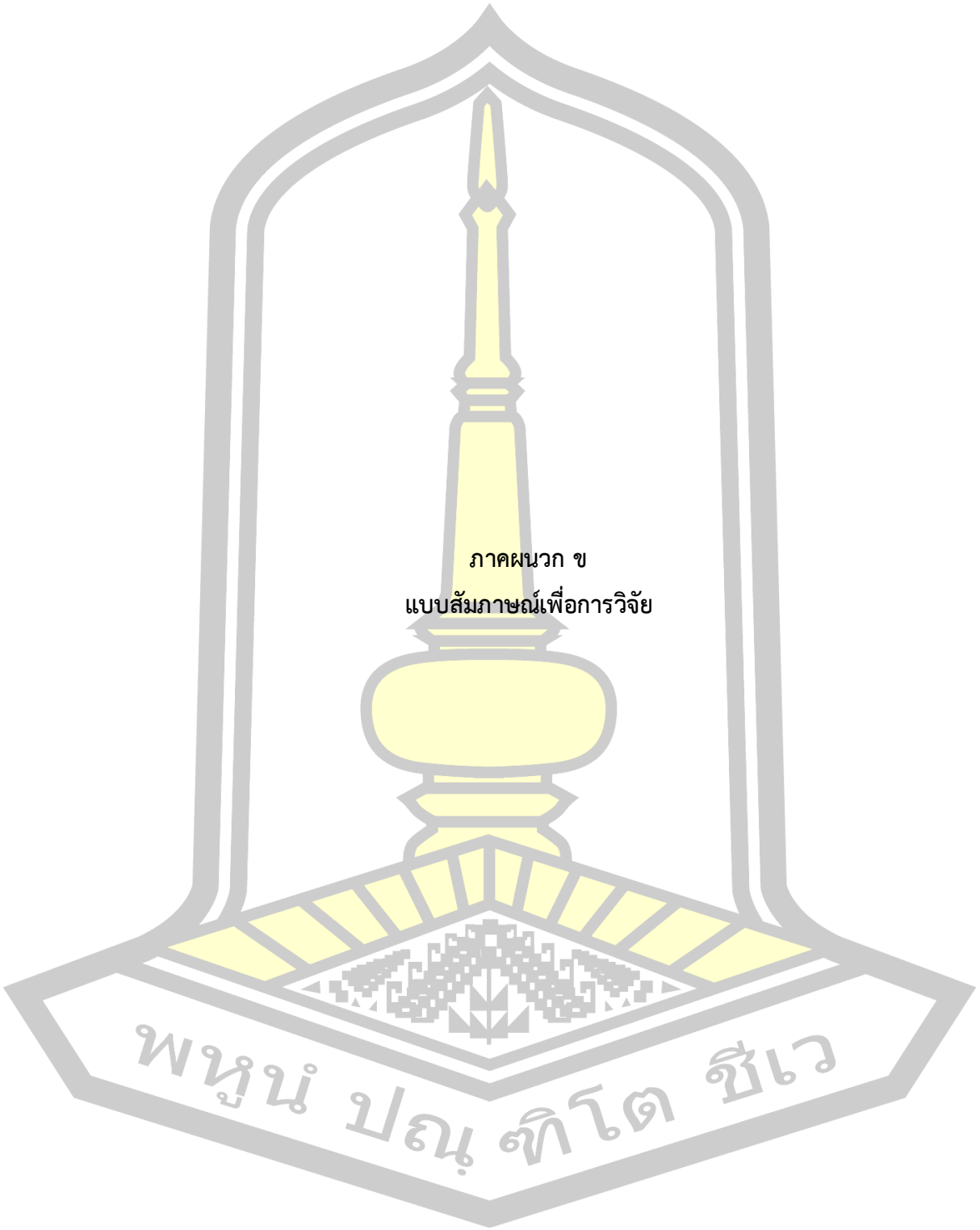
ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่											
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย										
2	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ										
3	การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้										
4	แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
5	เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง										
6	พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เฉพาะด้านของตนเอง										
7	ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน										
8	พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง										
9	ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี										
ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ											
10	รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย										

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ										
12	สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ										
13	ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
14	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
15	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
16	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้										
17	ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น										
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย											
18	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ปฏิบัติ										
19	ให้คำปรึกษา ประสบการณ์ ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้อื่น										
20	มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้										
21	ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ										
22	มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ										

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23	มีการแบ่งปันการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา										
24	สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนในการทำงาน										
25	แสดงบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส										
26	สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา										
27	ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม										
28	สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา										

ขอขอบคุณที่เสียสละอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองของครู 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

3) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่

3. ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ขอท่านได้กรุณาตอบตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์

เพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

...

ปฏิบัติหน้าที่.....

เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง อายุ.....ปี

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาตนเองของครู ตามประเด็นคำถามที่กำหนด สำหรับข้อมูลที่ได้ใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในหาแนวทางการพัฒนาตนเองของครูต่อไป

1. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

1.1 การพัฒนาตนเองด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร และนำแนวทางนั้นไปสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวทางอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ท่านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

2.1 การพัฒนาตนเองด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร และนำแนวทางนั้นไปสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีการประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยมีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ครูมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่

3.1 การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร และนำแนวทางนั้นไปสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

3.2 ท่านมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องด้วยแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีการศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

สำหรับการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่าข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพัฒนาดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์/เนื้อหา	**ข้อคำถาม**	**ผลการพิจารณา**			**ความคิดเห็นเพิ่มเติม**
		-1	**0**	**+1**	
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
	2. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศต่างๆ				
	3. การศึกษาดูงานและนำผลจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้				
	4. แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นข้อมูลผ่าน Internet เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
	5. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง				
	6. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เฉพาะด้านของตนเองอย่างต่อเนื่อง				

วัตถุประสงค์/เนื้อหา	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	7. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
	8. พูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ หรือผู้ชำนาญการในด้านการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง				
	9. ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากต้นแบบที่ดี				
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย				
	2. สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในองค์กรและวิชาชีพ				
	3. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ				
	4. ครูแสวงหาความรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
	5. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
	6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
	7. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
	8. ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				

วัตถุประสงค์/เนื้อหา	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติ				
	2. ถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้อื่น				
	3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้				
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย (ต่อ)	4.ประยุกต์ และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ				
	5. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ				
	6. มีการแบ่งปันการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและนอกสถานศึกษา				
	7. สร้างเครือข่ายช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนในการทำงาน				
	8. แสดงบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส				
	9. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา				
	10. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม				
	11. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

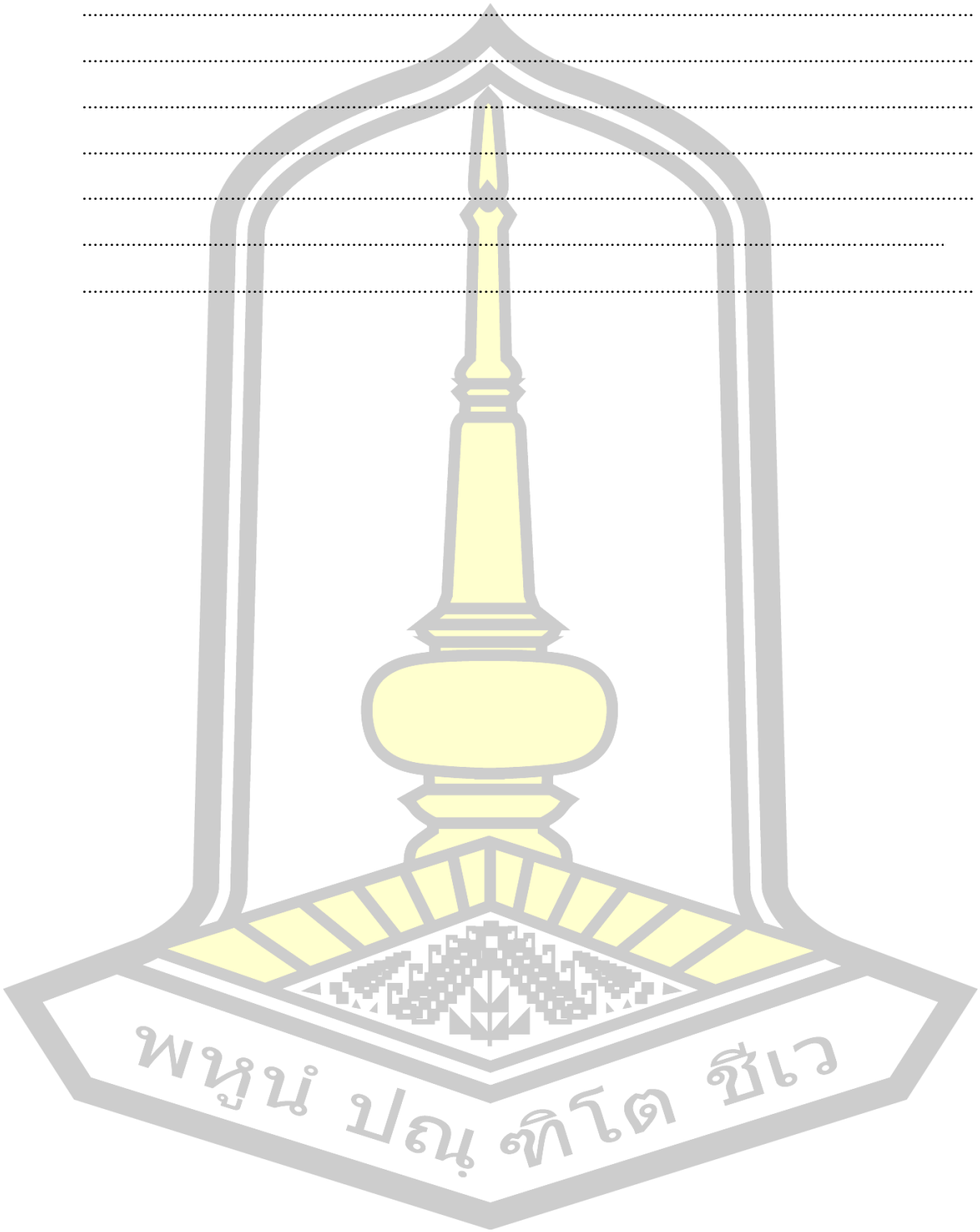
.....

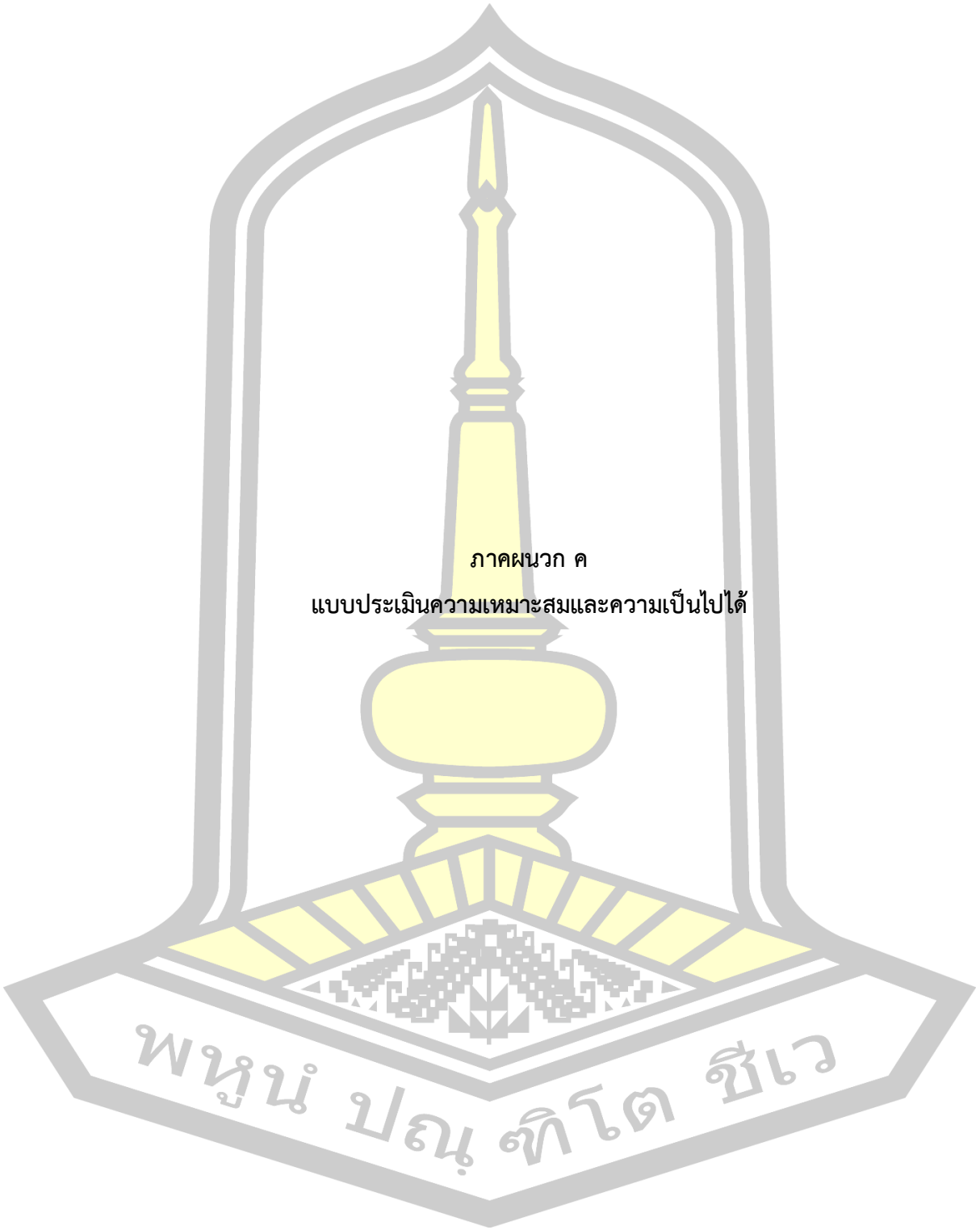
.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยอย่างไร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา พ.27
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินของท่านต่อไปนี้

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงช่องบอกระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	ความเหมาะสม					ความเป็นไป				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่											
1	กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษา ค้นคว้าและติดตาม โดยประเมินจากความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิดต่อวิชาชีพครูจากสถานการณ์ปัจจุบัน										
2	การศึกษาค้นคว้า พิจารณาหาความยากง่าย แล้วเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมโดยเน้นให้มีความหลากหลาย										
3	จัดทำแผนการศึกษาค้นคว้าโดยใช้รูปแบบมีที่มีความทันสมัยรวดเร็ว ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และบูรณาการให้เหมาะสม										
4	ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าแสวงหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ จากแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ										
5	ศึกษา ติดตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสพฐ. นโยบายเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ										
6	ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและแหล่งที่มาของข้อมูล นำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียงจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อต่อยอดหรือพัฒนาต่อไป										

ข้อ	แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	ความเหมาะสม					ความเป็นไป				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ											
1	กำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ										
2	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ในประเด็นที่ต้องการจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ										
3	ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เหมาะสม										
4	สังเคราะห์สรุปองค์ความรู้ที่ได้ ศึกษาปรับปรุง ดัดแปลงความรู้ที่ได้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งานของตน										
5	บันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้น										
6	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา										
7	วัดและประเมินผลองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา นำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป										
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย											
1	กำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา										
2	จัดให้มีเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและนำไปจัดการเรียนรู้										
3	เชิญครูที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา และเป็นผู้นำทางความคิดมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้และแนวทางที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพได้										

ข้อ	แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	ความเหมาะสม					ความเป็นไป				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ประชาสัมพันธ์เชิญชวนครูที่มีความสนใจเข้าร่วมเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินตามขั้นตอนของของกิจกรรมโดยให้ครูที่เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในมุมมองที่หลากหลายร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย											
5	จัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกที่เข้าร่วมการเสวนาในรูปแบบคณะกรรมการ มีประธานและเลขานุการทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดในครั้งต่อไป										
6	นำข้อแลกเปลี่ยน/ข้อคิดเห็นของผู้บรรยายและครูทุกคนมาสรุปให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง										
7	มีการแบ่งปันหรือเผยแพร่แนวคิดที่ได้จากการและเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูที่ต้องการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้ในช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น เว็บไซต์ทางการศึกษาต่างๆ ไลน์ เฟซบุ๊ค เป็นต้น										

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (ถ้ามี)

1. ด้านการศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย

.....

.....

.....

.....

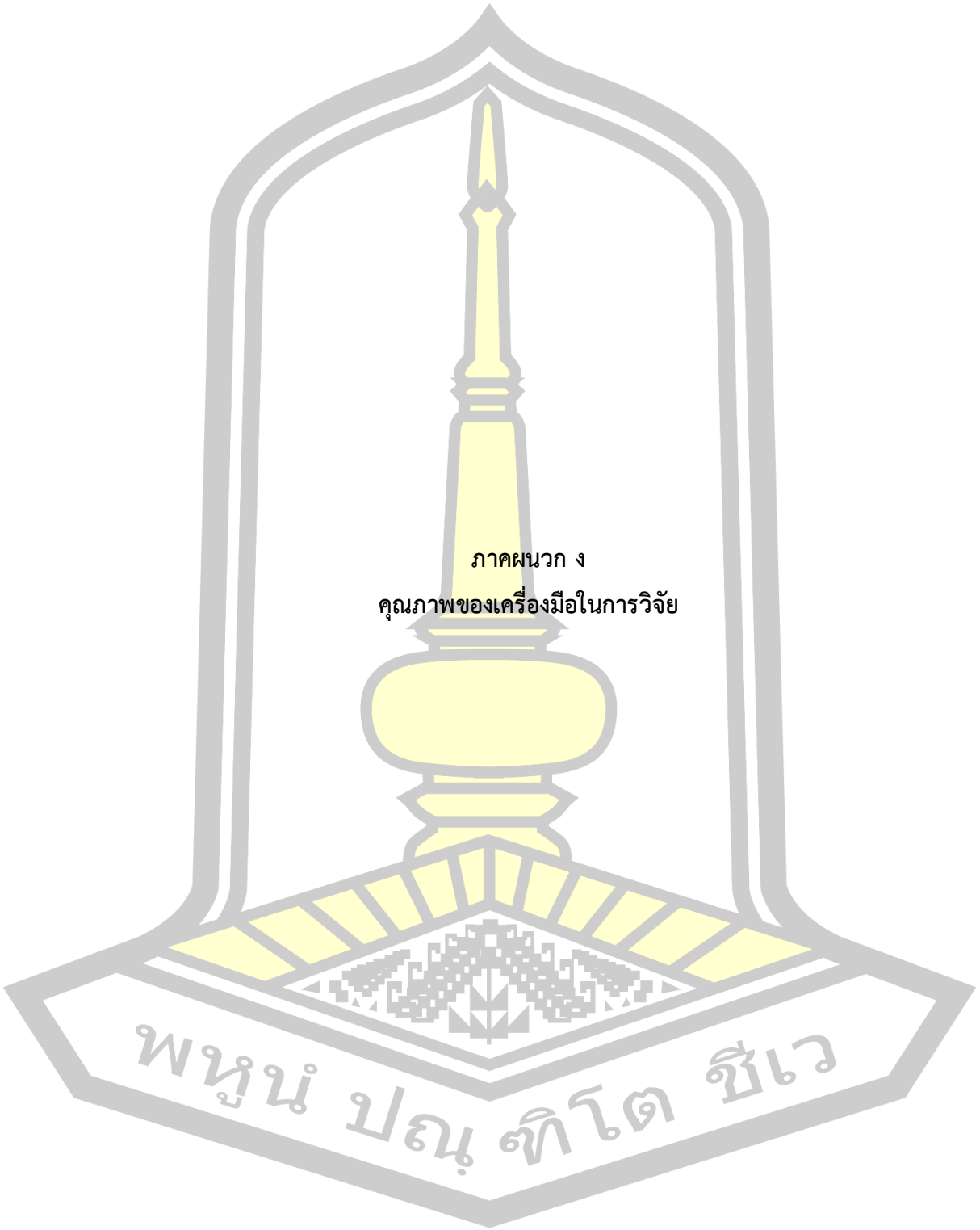
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ง
คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหากับข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่							
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.6	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่สอดคล้อง
1.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ							
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย							
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2	0	0	+1	+1	0	0.40	ไม่สอดคล้อง

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองของครู	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

เกณฑ์ที่ใช้วัดค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

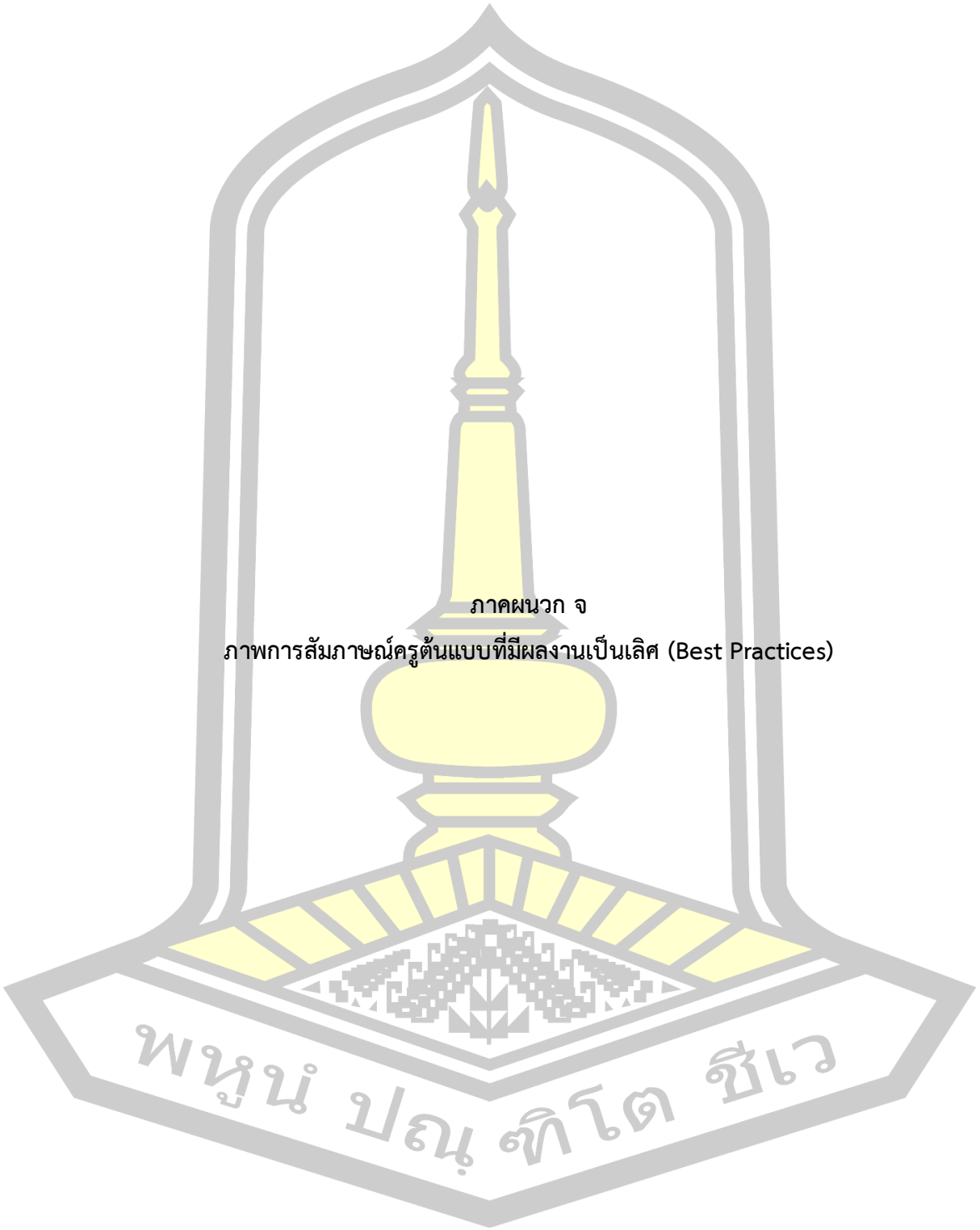
ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์
1	.568	1	.449
2	.514	2	.431
3	.431	3	.508
4	.438	4	.515
5	.346	5	.447
6	.558	6	.575
7	.513	7	.603
8	.560	8	.684
9	.580	9	.652
10	.494	10	.569
11	.564	11	.675
12	.599	12	.650
13	.235	13	.643
14	.531	14	.368
15	.487	15	.559
16	.375	16	.540
17	.596	17	.434
18	.666	18	.421
19	.716	19	.498
20	.516	20	.671
21	.630	21	.668
22	.692	22	.685
23	.535	23	.654

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์
24	.253	24	.656
25	.562	25	.597
26	.731	26	.645
27	.626	27	.671
28	.644	28	.615

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก จ

ภาพการสัมภาษณ์ครูต้นแบบที่มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices)

นางสมควร ชื่นนิรันด์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนก่อ
ครูผู้มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) ระดับชาติ
สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 18 มีนาคม 2562

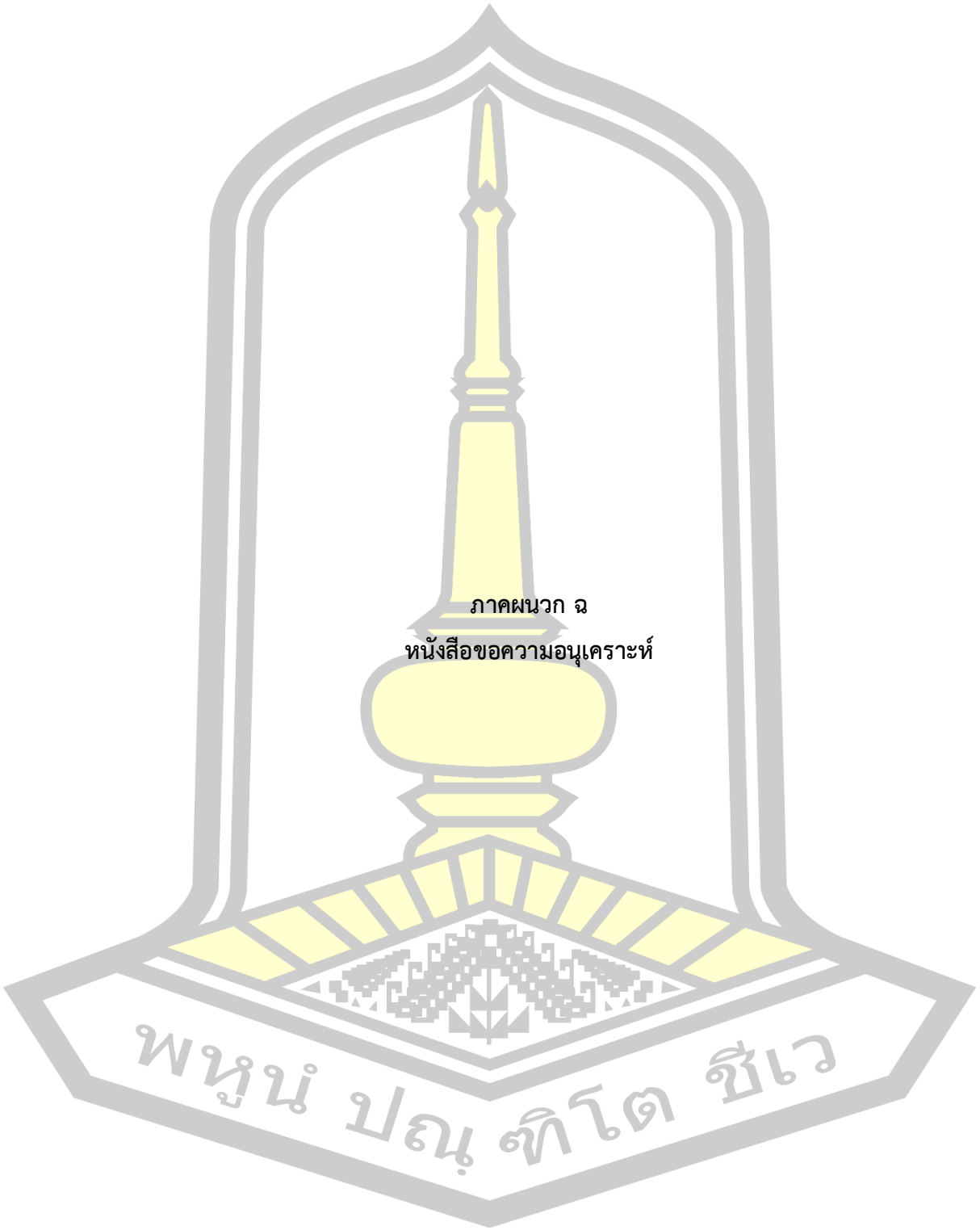
นางสาวหทัยทิพย์ บุญศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองขามแสบง
ครูผู้มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) ระดับชาติ
สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 19 มีนาคม 2562

นางสุพรรณีร่มเย็น ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนม่วงเขวาน้อยโคกใหญ่เสือเฒ่า

ครูผู้มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) ระดับชาติ

สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 20 มีนาคม 2562

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ 0530.5(2) / ว 1145 **วันที่** 20 มิถุนายน 2559
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ 0530.5(2) / ว 1145 **วันที่** 20 มิถุนายน 2559
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีกัญภัสสร์ รังษีบวรกุล

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ 0530.5(2) / ว 1145 **วันที่** 20 มิถุนายน 2559
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศธ 0530.5(2) / ว 1145 **วันที่** 20 มิถุนายน 2559
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ที่ ศธ 0530.5(2)/ว 1144

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.นิคม ชมภูหลง

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ว 1144

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ศาสตรา ปาสาบุตร

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ว 1144

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์หทัยทิพย์ บุญศรี

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ ว 490

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.นิคม ชมภูหลง

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ ว 490

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ไชยา วิญญาสุข

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ ว 490

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์สมควร ชื่นนิรันดร์

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ ว 490

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์หทัยทิพย์ บุญศรี

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ ว 490

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์สุพรรณี ร่มเย็น

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ที่ ศธ 0530.5(2)/ว 1147

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ด้วย นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข ทำการทดลองใช้เครื่องมือกับครูผู้สอน ในเดือนสิงหาคม 2559 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ /โทรสาร 0-4374-3174

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเบญจมาศ วรรณปะเข	
วันเกิด	วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2530	
สถานที่เกิด	อำเภอนากลาง จังหวัดอุดรธานี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 44 หมู่ที่ 11 ตำบลยาง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130	
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ระดับ คศ.1	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านแดง ตำบลยาง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบรบือวิทยาคาร อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
	พ.ศ. 2553	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
	พ.ศ. 2562	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว