

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

กัณวัฒน์ พลรงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาคนตรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**MUSIC TEACHERS' SELF-DEVELOPMENT NEEDS**  
**SCHOOLS UNDER NAKORNPRATHOM**  
**EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

**KANNAWAT POLRONG**

**A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements**  
**for Master of Arts in Music**  
**Academic Year 2014**  
**Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University**



ชื่อเรื่อง	ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
ชื่อผู้วิจัย	กัณวัฒน์ พลรงค์
สาขาวิชา	ดนตรี
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.มนัส วัฒนไชยยศ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์บรรจง ชลวิโรจน์
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูคนตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ และด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**คำสำคัญ:** ความต้องการ การพัฒนาตนเอง ครูคนตรี

**Title**                    **Music Teachers' Need in Self-development at Schools under Nakhonpathom Educational Service Area Office 2**

**Author**                **Kannawat Polrong**

**Program**              **Music**

**Major Advisor**      **Associate Professor Dr.Manat Wattanachaiyot**

**Co-advisor**          **Assistant Professor Bunjong Cholvirot**

**Academic Year**      **2014**

### **ABSTRACT**

The purpose of this research was to study the music teachers' need in self-development at schools under Nakhonpathom Educational Service Area Office 2. The population included 64 music teachers. Data was collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist and was statistically analyzed in percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the music teachers' need in self-development at schools under Nakhonpathom Educational Service Area Office 2 was generally found at the high level. After item analysis, the item with the highest mean was knowledge followed by skills, and performance.

**Keywords:** Need, Self-development, Music Teachers

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาในการให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ ชันศิริ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มนัส วัฒนไชยศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ บรรจง ชลวิโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ให้ความรู้แนวคิด ประสบการณ์ต่างๆ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความ ถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถามในวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณะครูทุกโรงเรียนทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ และคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชา พระคุณบิดา มารดา อาจารย์ผู้ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่สนับสนุนและ ให้กำลังใจจนนำมาซึ่งความสำเร็จ

กัณวดี พลงรงค์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับครู บทบาทหน้าที่ครู.....	16
แนวคิดในการพัฒนาตนเอง.....	25
บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	42
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.....	44
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	48
สรุปผลการวิจัย.....	48
การอภิปรายผล.....	49
ข้อเสนอแนะ.....	50
<b>บรรณานุกรม.....</b>	52
<b>ภาคผนวก.....</b>	56
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย.....	57
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	59
ภาคผนวก ค แบบตอบรับการเผยแพร่บทความวิจัย.....	62
ภาคผนวก ง สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ.....	79
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	81



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน.....	42
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูจำแนก เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน.....	44
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความรู้...	45
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านทักษะ....	46
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการ ปฏิบัติงาน.....	47

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2	วงจรพัฒนาตนเอง.....	13

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนา การศึกษาอย่างครอบคลุม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกๆด้าน ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่10 (พ.ศ.2550-2554) ประกอบกับการศึกษาเป็นกระบวนการที่ มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศ กระบวนการศึกษาจึงมีผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา การที่ผู้เรียนจะ เกิดทักษะ กระบวนการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ นักเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ ของตนในฐานะพลเมืองดี ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มี คุณภาพคือครู นอกจากนี้ครูยังเป็นผู้จัดประสบการณ์ บรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนา กระบวนการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการ เรียนการสอนที่สอดคล้องตามต้องการและศักยภาพของผู้เรียน

ครูที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ที่กล่าวมาในข้างต้น ได้นั้น คุณภาพของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญครู จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี มีความ รับผิดชอบในวิชาชีพ เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการ สอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ครู จะต้องพัฒนาตนเองให้มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้สร้างความรู้จากความจริง มีความ ซำนาญในการสอน (ณรงค์ รอดพันธ์, 2542, น.37) เช่นเดียวกับคำกล่าวของ อำไพ สุจริตกุล (2533, น.24) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ครูนอกจากจะทำหน้าที่ในการสั่งสอน ฝึกฝนอบรมมนิสัยแล้ว ครูจะต้องเป็น นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามผลการค้นคว้าทดลองใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสอน” และต่อไป

ในอนาคตการพัฒนาตนเองของครูยังจะใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินในเรื่องของมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นขององค์กรทุกองค์การ เพราะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถทำงานดีขึ้น และเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบัน และเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ขึ้นไปในแนวทางที่ดี มีความคิดที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

วินิจ เกตุขำ (2544, น.124) กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาครู “ครูอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูอาจารย์จึงควรเป็นคนเก่ง คนดี และสามารถเป็นตัวอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งด้านวิชาชีพของครูเอง และความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอยู่ตลอดเวลา การศึกษาที่ครูได้รับจากสถาบันผลิตครูอาจไม่พอเพียงกับความจำเป็นและความต้องการในปัจจุบัน ครูอาจารย์ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาสอนผู้เรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารก็เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่ออำนวยความสะดวกต่อสถาบันการศึกษาที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ และผลเบื้องต้นก็ตกอยู่ที่ประเทศชาตินั่นเอง”

แนวทางในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจและใส่ใจที่พัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ จึงมีวิธีการที่แตกต่างหลากหลาย และในอนาคตครูผู้สอนจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งครูผู้สอนที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมีคุณภาพและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพในที่สุด จากวิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองถ้าได้มีการศึกษา ค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมีคุณภาพและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพในที่สุด จากวิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ว่าสนใจใฝ่รู้

หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองหลังจากเข้าสู่วิชาชีพแล้วอย่างไร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงแนวทางและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูในคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 64 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูคนตรีคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและผู้บริหารในการจัดโครงการพัฒนาครูคนตรีในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

**ความต้องการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความปรารถนาในการเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานของครูคนตรีคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน

**ด้านความรู้** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมความรู้ด้านหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรม จิตวิทยา การประเมินผล และวิจัยในชั้นเรียน

**ด้านทักษะ** หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติการสอนให้เกิดความชำนาญ ซึ่งครอบคลุมความสามารถด้านหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรม จิตวิทยา การประเมินผล และวิจัยในชั้นเรียน

**ด้านการปฏิบัติงาน** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้อื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูซึ่งครอบคลุมความรู้ด้านการจัดการความรู้ การวางแผนและเขียน โครงการ การนิเทศการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์งาน การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและด้านการบริหารทรัพยากรและการทำงานเป็นทีม

**ครูคนตรี** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนวิชาคนตรีคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูคนตรีคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยอาศัยแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545 มาตรา 52 และนโยบายรัฐบาล ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แถลงเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสมรรถนะของครู โดยยึดกรอบแนวคิดของอำไพ สุจริตกุล (2533, น.24) มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา (dependent variable) ด้านความต้องการการพัฒนาตนเอง 3 ด้านคือด้านการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถ และด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจพิจารณาจากความเป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับครู บทบาท หน้าที่ครู
3. แนวคิดในการพัฒนาตนเอง
4. บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการเป็นสิ่งที่ผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ในชีวิตมนุษย์เรานั้นเราต้องพยายามดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการต่างๆ และทิศทางของพฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงผลักดันของความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ในเวลานั้นๆ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความต้องการ (Needs) ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2539, น.127) ได้กล่าวว่า ความต้องการเป็นรากฐานสำคัญของการจูงใจภายใน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์อยู่ภายในตัวเอง แรงจูงใจให้กระทำของคนได้มาจากพลังที่อยู่ภายในตัว ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้นที่ต้องการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิตความต้องการทางสังคม และความต้องการทางด้านจิตใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งความต้องการทางสังคมจะปรากฏขึ้นมาภายหลังจากความ ต้องการทางด้านชีวภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ความต้องการ ความรับผิชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่อง ความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542, น.14) ได้กล่าวว่า ความต้องการ คือ สภาพความขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ไม่มีความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ

วินิจ เกตุขำ (2544, น.6) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า คือสิ่งที่อยากให้เป็นหรือปรารถนาอยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้

ปราณี रामสูตร (2545, น.123) กล่าวว่าความต้องการเป็นภาวะที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กลับสู่สมดุล

จากความหมายของความต้องการข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการ คือสิ่งที่ปรารถนาอยากให้เกิดขึ้น ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งต่อเป้าหมายที่วางไว้

### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะสนองต่อความต้องการของตนเอง การเรียนรู้ถึงความต้องการของมนุษย์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการดังนี้

#### 1.1 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์รี่ (Murray)

เมอร์รี่ (Murray) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) โดยได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้ (Murray, 1938, สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544, น.156)

- 1.1.1 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement)
- 1.1.2 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Affiliation)
- 1.1.3 ความต้องการ ความก้าวร้าว (Aggression)
- 1.1.4 ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (Autonomy)
- 1.1.5 ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (Dominance)
- 1.1.6 ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นป่าแห่งสายตากคน (Exhibition)
- 1.1.7 ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (Nurturance)

#### 1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประเภท ดังนี้ ฮิก (Hicks, 1967, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, น.51-52)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น



3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความรู้สึกว่าคุณได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือความต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนั้น

### 1.3 ทฤษฎีความต้องการของสเปคเตอร์ (Alderfer)

สเปคเตอร์ (Spector, 2000 และปราณี รามสูตร, 2545, น.216-217) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ต้องการคงชีวิต (Existence needs :e) ความต้องการในส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ความต้องการทางสรีระ เช่น สิ่งของ อาหาร น้ำ อากาศ และความมั่นคง

2. ต้องการสัมพันธ์ภาพ (Related needs: r ) ความต้องการในส่วนนี้คือความต้องการทางสังคม ต้องการมีกลุ่มมีพวก ต้องการการยอมรับ ความต้องการเข้าใจยินดีกับครอบครัว เพื่อน และผู้ร่วมงาน

3. ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs :g) ความต้องการส่วนนี้คือความต้องการเพิ่มความสามารถและใช้ความสามารถ ต้องการเกียรติ ตำแหน่ง สถานะ ฯลฯ

### 1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland)

แมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1965 และปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, น.53) ได้เน้นถึงความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ฟิลิปโป (Flippo, 1971 และสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, น.13-17) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการทางกาย เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิต ส่วนตัวอยู่ได้และเป็นปัจจัยเสริมที่จะทำให้มนุษย์ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุขได้ ความต้องการทางกายภาพและตัวอย่าง พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 1.1 ความต้องการอาหาร
- 1.2 ความต้องการน้ำ
- 1.3 ความต้องการอากาศหายใจ
- 1.4 ความต้องการพักผ่อน
- 1.5 ความต้องการการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย
- 1.6 ความต้องการที่อยู่อาศัย
- 1.7 ความต้องการทางเพศ
- 1.8 ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม
- 1.9 ความต้องการยารักษาโรค
- 1.10 ความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต่อเนื่องกับ ความต้องการทางกาย กล่าวคือมนุษย์จะหาทางตอบสนองความต้องการทางกายให้ได้ก่อน แล้วจึง จะหาทางตอบสนองความต้องการทางจิตใจ หรือทางสังคมต่อไป ความต้องการทางสังคมและ ตัวอย่าง พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 2.1 ความต้องการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
- 2.2 ความต้องการความรักจากสมาชิกในสังคมที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ความต้องการอยู่ร่วมกับสังคม

3. ความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเอง เป็นความต้องการทางจิตใจของ มนุษย์ที่จะยืนยันว่าใน โลกนี้ตนเองสำคัญที่สุด หรือมีความเห็นแก่ตัวมาก ทำให้มีความรู้สึกที่จะ แสดงความมีน้ำใจหรือเสียสละน้อยลง ความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเองและตัวอย่าง พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 3.1 ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชมเชย
- 3.2 ความต้องการจะเป็นเจ้านายคน
- 3.3 ความต้องการเป็นอิสระ
- 3.4 ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ความต้องการของมนุษย์นี้เองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบความสำเร็จมีความสุขสบายใจ แต่ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะมีผลวิตกกังวล และทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

## 2 ความต้องการของบุคคล

บุคคลเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การ องค์การย่อมต้องการแบบพฤติกรรมบางอย่างจากบุคคล ความต้องการเหล่านี้เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมหรือสร้างองค์การขึ้น บุคคลมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกันในบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน ความต้องการของบุคคลมีส่วนทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ เนื่องจากบุคคลถูกคาดหวังให้มีส่วนช่วยบางอย่างต่อองค์การในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การเป็นส่วนใหญ่ โดยบุคคลมีเป้าหมายที่สำคัญต่อการสร้างและบำรุงรักษาองค์การ ถ้าปราศจากเป้าหมายของบุคคลที่มีต่อองค์การ องค์การก็ไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้ เมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนบุคคลได้ องค์การต้องเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกได้ ดังนั้นการศึกษาองค์การที่เหมาะสมจึงเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการและเป้าหมายของบุคคล (สมยศ นาวิกาน, 2539, น. 1-9)

ความต้องการของบุคคลในองค์การนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้องค์การดำเนินการตามเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จ บุคลากรแต่ละคนมีจิตใจส่วนหนึ่งอยู่กับการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ แต่อีกส่วนหนึ่งห่วงใยอยู่กับงานภายนอกซึ่งอาจเป็นเรื่องการดำรงชีวิต ครอบครัว และเศรษฐกิจ ความห่วงใยเหล่านี้ทำให้ความตั้งใจในการทำงานให้กับองค์การลดน้อยลงอาจทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความต้องการของบุคคลในองค์การ ควรจะต้องหาทางแก้ไขให้หมดไป หรือให้ลดน้อยลง การที่องค์การจะทราบปัญหาต่างๆได้ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสำรวจความคิดเห็น ทำให้องค์การทราบว่าความต้องการใดของบุคคลที่เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับองค์การบ้าง องค์การสามารถหาหนทางสนองความต้องการของบุคคลนั้นให้เพียงพอ ซึ่งถ้าแก้ปัญหานั้นได้ การปฏิบัติของบุคลากรในองค์การก็จะมีประสิทธิภาพขึ้น (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, น.28)

ความมุ่งหมายส่วนบุคคลเป็นความมุ่งหมายที่แสดงถึงประโยชน์ที่บุคคลขององค์การจะได้รับมีดังนี้ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2531, น.110)

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ
2. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ
3. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อทำความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

จากการสำรวจกลุ่มผู้บริหาร นักบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาองค์การเกี่ยวกับคุณค่าสูงสุดที่มุ่งใจพนักงานว่ามีอะไรบ้างที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง พบว่าพนักงานต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ (คณัย เทียนพุด, 2539, น.73)

1. การยอมรับในความสามารถ และความสำเริง คนทุกคนต้องการได้รับการชื่นชม
2. การนับถือและให้เกียรติ คนทุกคนต้องการได้รับคุณค่า และการปฏิบัติที่ดี
3. การเลือกและมีอิสระของแต่ละคน คนทุกคนต้องการมีอิสระและทำในสิ่งที่เขาตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในงาน คนทุกคนต้องการรับรู้ ได้ร่วมและเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
5. ความภูมิใจในงาน คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ดี
6. คุณภาพของวิถีชีวิต คนทุกคนต้องการเวลาสำหรับครอบครัว
7. ต้องการความมั่นคง ด้านการเงิน
8. การพัฒนา คนทุกคนต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง
9. คนทุกคน ต้องการมีสุขภาพดี และมีความสุข

การดำเนินกิจการใดๆ ก็ตามเมื่อมีงานที่จะต้องทำการถาวรต่อเนื่องกันไป มักจะอาศัยหน่วยงานรับผิดชอบและดำเนินการ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคลากรจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารทรัพยากร เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ก็จะมีตามมา ในด้านการศึกษา ครูเป็นปัจจัยสำคัญ จนอาจกล่าวได้ว่าไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2539, น.6)

ความต้องการของบุคคลในโรงเรียนนั้นองค์กรควรจัดให้เกิดการตอบสนองอย่างเต็มที่ เพราะส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้ ครูจึงควรแสดงความต้องการของตนเพื่อให้โรงเรียนและผู้บริหารสนับสนุน พร้อมทั้งพัฒนาครูตรงตามความต้องการของครูซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ เรื่องการรู้จักตนเองตามสภาพจริง หรือความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการที่ตระหนักในความสามารถของตนเองเข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการของตนอย่างไม่บิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองและพิจารณาตนเองด้วยใจเป็นธรรม ซึ่งทุกคนจะมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองมาจนถึงขั้นนี้ได้ ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 อย่างเพียงพอก่อน ถ้าไม่ได้รับอย่างเพียงพอก็จะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาจนถึงขั้นการรู้จักตนเอง (พรรณี ชูทัย เจนจิต, 2538, น.461-470)

สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ ก่อนที่บุคคลในองค์กรจะปฏิบัติตามเป้าหมายดังกล่าวได้ ควรมีการประเมินความต้องการของบุคคลในองค์กร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความมั่นคง ความต้องการวางแผนพัฒนางาน ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านต่างๆ ใน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะและการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการคัดเลือกผู้เข้าร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกบุคคล เพื่อนำผลที่ได้นำมาเป็นพื้นฐานในการจัดโครงการให้สอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลในองค์กรต้องการอย่างแท้จริง

### 3. การประเมินความต้องการ

การรู้ถึงปัญหา และทำความเข้าใจในตัวปัญหาอย่างแท้จริง จะทำให้การวางแผนประสบความสำเร็จ การประเมินความต้องการเป็นเครื่องมืออันดับแรกที่จะใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อที่จะกำหนดถึงปัญหาได้อย่างถูกต้องก่อนที่จะเริ่มแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งการประเมินความต้องการมีทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันมากในการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจ คือ ทฤษฎีของเคอเฟแมนและอิงริช

เคอเฟแมนและอิงริช(Kaufman & English, 1981, P.24) กล่าวถึงการประเมินความต้องการว่าเป็นกระบวนการประเมินช่องว่างระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ จากนั้นจึงจัดช่องว่างเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญและเลือกเอาสิ่งที่มีความสำคัญนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการเหล่านั้นต่อไป

การประเมินความต้องการสามารถทำได้ 2 วิธีคือ เคอเฟแมนและอิงริช (Kaufman & English, 1981, P.65-78)

1. การประเมินความต้องการภายนอก เป็นการมองความต้องการจากจุดต่าง ๆ ของการกระทำภายนอกองค์กรเพื่อการศึกษา

2. การประเมินความต้องการภายในเป็นการมองความต้องการจากภายในองค์กรเอง  
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการมีดังนี้ เคอฟแมนและอิงริช (Kaufman & English 1981, p.189-191)

1. วางแผนจัดทำโครงการอย่างเป็นระบบ
2. คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติโครงการ
3. แบ่งกลุ่มการเก็บข้อมูลตามความต้องการ
4. ให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
5. เก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
6. วิเคราะห์ความช่วยเหลือ การอุดหนุนในสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต
7. กำหนดความช่วยเหลือ การสนับสนุนในสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต
8. สมาชิกกลุ่มจัดเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ปฏิบัติก่อนหลัง
9. อภิปรายข้อสรุปร่วมกันในกลุ่มที่ศึกษาด้วยกันและบันทึกสรุป
10. พยายามให้ความคิดเห็นของกลุ่มไปในทิศทางเดียวกันและใช้เก็บข้อมูลจากสิ่งรอบตัวเพื่อมาแก้ปัญหา

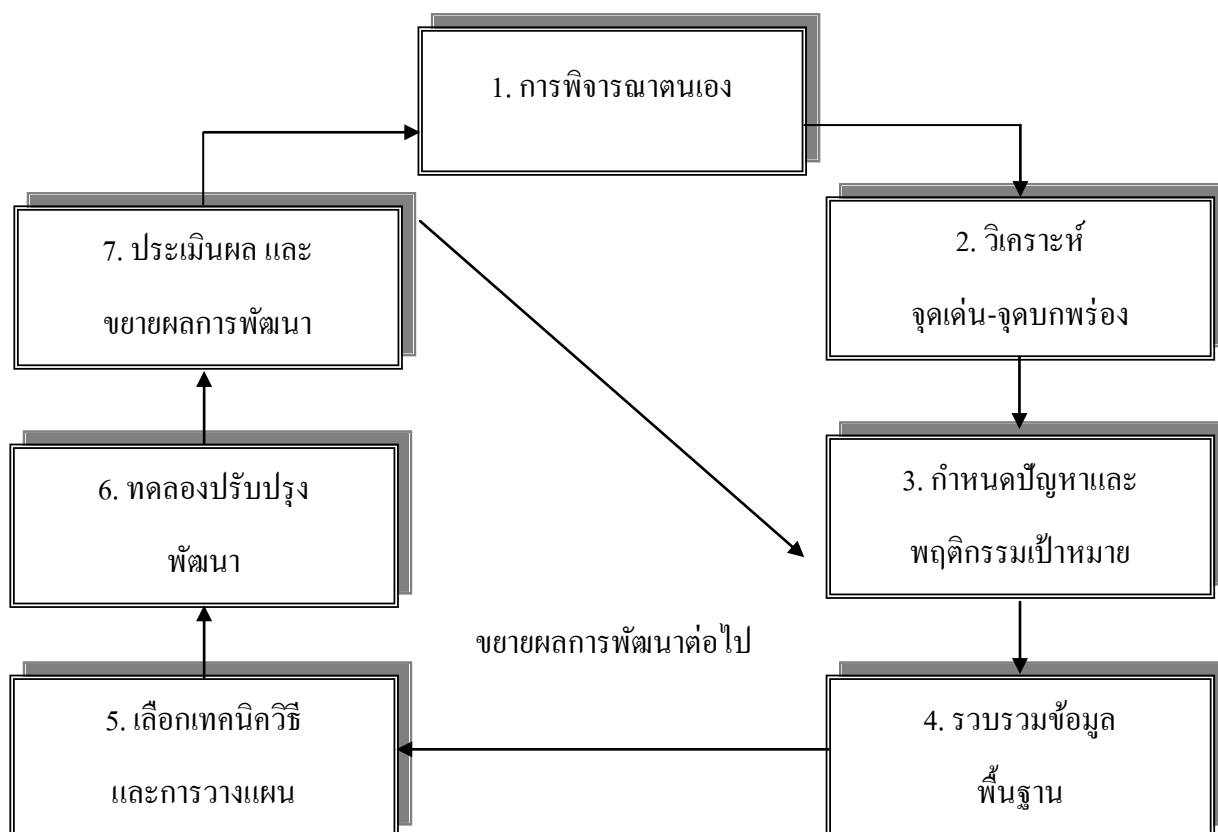
11. เรียงลำดับความต้องการอีกครั้ง
12. ถ้าข้อมูลใดมีความเห็นไม่ตรงกันให้ย้อนกลับไปเริ่มที่ข้อ 9-11 อีกครั้ง
13. เขียนรายงานความต้องการเรียงลำดับผู้มีสิทธิก่อนหลัง
14. เลือกความต้องการที่จะศึกษาตามมติของกลุ่ม
15. ดำเนินการตามกระบวนการประเมินความต้องการ
16. พิจารณาความต้องการใหม่ๆที่อาจมีขึ้นในระหว่างทำโครงการ
17. ต้องทำให้กลุ่มรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการกระทำและเกิดความภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่าการประเมินแต่ละขั้นตอน จะต้องดำเนินการอย่างมีเหตุผล มีลำดับขั้นตอน มีความเชื่อถือได้ ตลอดจนมีความต่อเนื่อง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร เพราะจะเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนทักษะต่างๆของบุคลากร เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนในส่วนด้อยให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาตน คือการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มี

ความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้ง 7 ขั้นตอน



ภาพที่ 2 วงจรพัฒนาตนเอง

(ราตรี พัฒนารังสรรค์, 2544, น.108)

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเองเป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาพที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน มีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีความถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตนจากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพหรือลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเองว่าจะลดลักษณะพฤติกรรมเก่า การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่องของตนเอง ทำให้รู้ว่าจุดเด่นและจุดด้อยของ

คนคืออะไร อันนำไปสู่การพัฒนาคนได้ตรงกับความเป็นจริง แต่คนเราจะเกิดการพัฒนาคนได้นั้น ต้องยอมรับตนเองให้ได้จึงจะนำไปสู่การพัฒนา

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาแยกให้ได้ว่าสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไรด้วย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิดก็ตาม ควรเลือกเทคนิควิธีที่ง่าย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงหรือตามความเหมาะสมแก่ตนเอง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและการระลึกถึงความภาคภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ การปรับปรุงแก้ไขตนเองได้นั้น จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองก่อน จึงจะยอมรับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาถ้าหากปราศจากการยอมรับในส่วนที่บกพร่องของตนเองแล้วก็ยากนักที่จะแก้ไข

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็วิเคราะห์ดูว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจน อาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบความสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ต่อไปได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆ อีกต่อไป

นอกจากนี้ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542, น.251-252) ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาคนไว้ดังนี้



ขั้นที่ 1 สํารวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจ หรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จาก การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตัวตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตัวตนที่แท้จริง (Real self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตอนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่เราเป็นคนตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวัง ความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งทีคาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรม ไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

จากขั้นตอนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่ดีที่ช่วยให้การพัฒนาตนประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการแต่ละบุคคล

## แนวคิดเกี่ยวกับครู บทบาทหน้าที่ครู

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์การทางการศึกษา เพราะครูมีบทบาทในการปรับเปลี่ยน การศึกษาให้ดำเนินไปตามความต้องการของสังคมในยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ โดยครูจะเป็นผู้นำ ทางชีวิต และจิตวิญญาณของเด็ก นอกเหนือจากการให้ความรู้และข้อมูล ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ ความหมายของครูไว้ดังนี้

### 1. ความหมายของครู

กู๊ด (Good, 1973 และ เริงชัย หมั่นชนะ, 2535, น.12) ได้ให้ความหมายของคำว่าครูดังนี้

1.1 ครู คือ บุคคลที่มีความสามารถในการแนะแนว และแนะนำทางให้เกิด ประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักเรียนหรือนิสิตนักศึกษา

1.2 ครู คือ บุคคลที่ร่ำรวยด้วยประสบการณ์ และเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างใด อย่างหนึ่งหรือมีทั้งสองอย่าง และเป็นผู้ที่มีความสามารถช่วยเหลือ สามารถให้ความเจริญอกงาม หรือสามารถพัฒนาบุคคลอื่นที่เข้ามาติดต่อย่างใกล้ชิดกับเขา

1.3 ครู คือ บุคคลที่ได้ร่ำเรียนจนจบหลักสูตรการศึกษาทางอาชีพความเป็นครู และได้รับประกาศนียบัตรทางการสอน

1.4 ครู คือ ผู้ที่สามารถสั่งสอนคนอื่น

ลิปปนนท์ เกตุทัต (2541, น.89) กล่าวว่า ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ให้แก่เด็กๆ และชุมชน ครูต้องเป็นมันสมองที่ดีที่สุดของประเทศและครูยังเป็นผู้มีจิตใจดีงาม ที่สุดของสังคม

รุ่ง แก้วแดง (2542, น.134) กล่าวว่า ครู คือผู้ที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่งเป็นคนเสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาติ นั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลก ได้

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544, น.116) ได้ให้ความหมายคำว่าครู หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นควรแก่การเคารพบูชาของศิษย์ แต่ปัจจุบัน ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน และมักจะใช้กับผู้สอนในระดับที่ต่ำกว่ามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น.84) ได้ให้ความหมายไว้ว่าครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทำหน้าที่สั่งสอน อบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ให้เกิดประสบการณ์ ปฏิบัติคุณธรรม และเจตคติที่ดีให้แก่นักเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## 2. บทบาทและหน้าที่ของครู

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2545, น.57) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูไว้ว่า “ครู คือผู้จัดสิ่งแวดล้อม สร้างวัฒนธรรมและจัดสรรทรัพยากรสำหรับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายการศึกษา”

ในการพัฒนาการศึกษาไม่ใช่คำนึงถึงแต่เพียงกระบวนการจัดการเรียนการสอนแต่เพียงอย่างเดียว ควรคำนึงถึงผู้เรียน และผู้สอนควรปรับปรุงตัวเอง ในที่นี้ครูหรือผู้สอนควรเข้าใจในตัวนักเรียนหรือจัดสิ่งแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง คือ (กาญจนา ไชยพันธุ์, 2545, น.57-58)

2.1 ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา ถึงแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู ฐานะปัญหา อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรมครูคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล

2.3 ครูควรเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมหรือวิธีการให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียนและสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน

2.4 ครูต้องรู้จักให้การเสริมแรง ซึ่งมีทั้งวาจา การให้กำลังใจ การเสริมแรงจะช่วยให้ นักเรียน เกิดการเรียนรู้

2.5 ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกคิด ฝึกทำ และปรับปรุงตนเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงกัน

2.6 ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ

2.7 ครูควรฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.8 ครูควรเมตตาให้นักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน

นอกจากบทบาทที่สำคัญของครูในฐานะเป็นผู้สร้างคนในสังคมให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศดังกล่าว ครูยังมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครูเป็นจักรกลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นในโรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษา ครูต้องช่วยและชี้แนะนักเรียนให้แสวงหาความรู้ ทั้งยังต้องสอนนักเรียนให้ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน มีขันติธรรม พร้อมทั้งจะรับความคิดเห็นของผู้อื่นและวัฒนธรรมอื่น สามารถศึกษาตลอดชีวิตและเผชิญอนาคตด้วยความ

เชื่อมั่น ดังนั้นภารกิจในการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่นั้น ครูจึงมีหน้าที่ ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, น.141)

1. ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
3. ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์
4. ร่วมวางแผนการเรียน
5. แนะนำการเรียน
6. สรรหาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน
7. ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
8. เสริมแรงจูงใจแก่ผู้เรียน
9. ร่วมประเมินผล
10. เก็บรวบรวมข้อมูล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในด้านสังคมเนื่องจากครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนและหาประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่ครูจะทำหน้าที่นี้ได้เป็นอย่างดี ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนเอง

### 3. การพัฒนาตนเองของครู 3 ด้าน

ปัจจุบันครูมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในอนาคตครูจะยิ่งมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนซึ่งองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของครูมี 3 ด้าน(ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ,2535,น.47)

#### 3.1 การพัฒนาความรู้

การที่ครูจะมีความสามารถจัดมวลประสบการณ์ และวางแผนในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความคิด ค่านิยมที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ตัวครูเองจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะวางแผนในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี เช่น หลักวิธีการสอน จิตวิทยาแขนงต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตรการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ การวัดผล

ประเมินผล ตลอดจนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้น ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้เหล่านี้ตลอดเวลา เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุสาคี สมิตสันต์ (2540, น.93) ได้กล่าวถึงความรู้ของครูที่ควรมีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ควรประกอบด้วยความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา ปรัชญาการศึกษาเป็นเค้าโครงของความมุ่งหมายหรือแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางให้การศึกษาดำเนินไปตามความเชื่อ ค่านิยมของสังคมนั้นๆ

2. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เช่น หลักวิธีการสอนจิตวิทยา การศึกษาแขนงต่าง ๆ การเขียนแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การวัดประเมินผล การแนะแนว ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในการจัดการศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ในที่สุด

3. สภาพของสังคม วัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษาประการหนึ่งได้แก่ การตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพสังคม วัฒนธรรม โดยทั่วไปของผู้เรียนเพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ปรับปรุงวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพสังคม วัฒนธรรมของผู้เรียน

4. สภาพภูมิศาสตร์ของชุมชนรวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลในชุมชนเพื่อครูสามารถอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนเหล่านั้น รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรในห้องเรียนมาประกอบการสอนให้ผู้เรียนสามารถหาความรู้ ความเข้าใจจากสิ่งที่ชุมชนมีอยู่และนำมาใช้เป็นประโยชน์

5. การจัดการศึกษาของต่างประเทศ การที่เราทราบวิธีการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นผู้นำการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จะทำให้ได้ทราบวิธีดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ ในด้านต่าง ๆ อันจะมีผลต่อการนำมาพัฒนาจัดการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งครูผู้สอนอาจนำเอาเทคนิค วิธีการ แนวคิดในการจัดการศึกษาของประเทศต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับประเทศของเรา

6. ความรู้ในด้านเทคโนโลยีปัจจุบันความรู้ทางเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความสะดวกช่วยเปิดโลกทัศน์ของผู้เรียนให้กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอนได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอน สื่อต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ดังนั้นครูจึงมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะนำเทคโนโลยี

เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2536, น.119–120) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ของครูไว้ ดังนี้

#### 1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา

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

ความรู้ทางวิชาชีพ

1. ปรัชญาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู หนังสือเรียน เอกสารประกอบการเรียนและการวัดผล

2. ระเบียบและคำสั่งเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร หนังสือเรียน การวัดและประเมินผล

3. จิตวิทยาสำหรับครูที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมการสร้างทัศนคติที่ดี

4. วิธีการสอนต่าง ๆ วิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

5. การสร้างสื่อการเรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารหรือวัสดุต่าง ๆ

#### 6. วิธีการประเมินผล

อุบล เรื่องสุวรรณ (2540, น.188) ได้กล่าวถึงความรู้ของครูที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ว่า ครูมีอาชีพที่แท้จริงจะต้องมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับหลักการวิทยาการและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ในอันที่จะทำให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามพัฒนาสังคม พัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดในการจัดการเรียนการสอนหรือปัญหาที่จะเกิดกับผู้เรียน

การพัฒนาความรู้เป็นการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาซึ่งครูจำเป็นที่จะมีความรู้เรื่องหลักวิธีการสอน ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการศึกษาแขนงต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล ฯลฯ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 การพัฒนาด้านทักษะ

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรจะได้มีการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2536., น.120–121) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ดังต่อไปนี้

1. มีทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจได้เหมาะสมตามวัยของเด็ก

2. มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมทักษะ และการใช้สื่อการเรียน ได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

3. มีทักษะในการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ ในกิจกรรมแต่ละประเภท

4. มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ สอนโดยวิธีสืบเสาะหาความรู้สอนแบบอภิปรายแบ่งกลุ่มทำงาน สอนแบบสาธิต และทดลองปฏิบัติงานต่าง ๆ สอนแบบบรรยาย เล่นเกม สอนแบบบูรณาการและอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับหลักสูตร

5. มีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน
2. การกระตุ้นให้คิด
3. การใช้คำถาม
4. การเล่าเรื่อง บรรยาย อธิบายแสดงความคิดเห็น
5. การเล่านิทาน แต่งนิทาน
6. การนำเสนอ
7. การให้คำแนะนำ ทวบรวม ดูแลให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ
8. การเสริมแรง
9. การร้องเพลง
10. การสรุปความ
11. การสาธิต
12. การนำเกมและเล่นเกมต่าง ๆ
13. การแสดงบทบาทสมมติและให้คำแนะนำวิธีแสดง
14. การจัดกลุ่มและใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการสอน
15. การสร้างและปลูกฝังระเบียบวินัยในการทำงานของนักเรียน

16. การแปรเปลี่ยนวิธีการสอน
17. การใช้ท่าทางสื่อความหมาย
18. การใช้กระดานดำ
19. การสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน
20. การแก้ปัญหาและแนะแนวเบื้องต้น
21. การทำสังคัมมิตี
22. การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน
23. การประเมินผลงานของนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้
24. การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ
25. การสร้างแบบฝึก โจทย์ปัญหาแบบสอบทั้งชนิด formative และsummative

นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูควรจะทำการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการมีดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านการสอน ครูต้องมีความสามารถด้านการสื่อสาร การอธิบาย การประเมินผล การให้เหตุผล การทำนาย การชี้แนะทักษะการทำงาน วิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับความต้องการ ความสามารถ และอายุนักเรียน ครูต้องสามารถวางแผนการสอนโดยสร้างและวางแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเองเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539, น.8)

2. ความสามารถด้านการประเมิน การประเมินในที่นี้หมายถึง ระบบและกระบวนการใด ๆ ที่เป็นปรนัยซึ่งจัดประเภทของการประเมิน และกำหนดระดับคุณภาพในการทำงาน การประเมิน อาจใช้การสอบ การสังเกตอย่างเป็นทางการ การพูดคุย การวิเคราะห์โครงการ การใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งครูต้องมีทักษะในการประเมินด้านต่างๆ ดังนี้ (เสรี ชัดเข้ม, 2540, น.13 – 16)

- 2.1 ทักษะการสร้างแบบสอบถาม และการบริหารการสอน
- 2.2 แนวปฏิบัติในการให้คะแนน การจัดอันดับและการให้ระบบคะแนน
- 2.3 การบันทึกและการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะด้านการประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic assessment) ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง การประเมินผลดังกล่าวจะครอบคลุมสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับการแสดงออกของนักเรียน ทั้งกระบวนการและผลผลิตเกี่ยวกับแฟ้มงาน (Portfolios) เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างมากระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539, น.1-14) นอกจากนี้ครูควรสร้างองค์ความรู้ในวิชาชีพในเรื่องทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการสอน โดยทำงานวิจัยโดยเฉพาะการทำ



วิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ (เสรี ชัดเข้ม, 2540, น.21)

3. ด้านสื่อ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือการคิดค้น และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอนที่ได้มาจากวัสดุท้องถิ่น ครูมีลักษณะทางด้านเลือกใช้สื่อ และการประเมินการใช้สื่อ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นรวมทั้งเผยแพร่การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้แล้วไปสู่หน่วยงานอื่น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539, น.9-10)

4. ด้านคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์สามารถช่วยในการสอนของครูได้โดยช่วยสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งสรุปบทบาทของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ดังนี้ (สุรงค์ โคว์ตระกูล, 2544, น.239-240)

1. เพิ่มความเข้าใจในวิชาที่เรียน
2. ทำหน้าที่เป็นผู้ติวนักเรียน
3. ทำหน้าที่ทดสอบนักเรียนก่อนที่จะเริ่มเรียน
4. ทำหน้าที่ทดสอบหลังจากได้เรียนจนจบบทเรียน
5. จัด โปรแกรมการเรียนให้นักเรียนเป็นรายบุคคล
6. ช่วยสอนการแก้ปัญหาโดยใช้สถานการณ์จำลอง
7. เป็นแหล่งการหาข้อมูลข่าวสาร
8. ช่วยสอนนักเรียนที่ไม่สามารถเรียนตามปกติได้
9. สอนนักเรียนตั้งปัญหา วิเคราะห์ปัญหาเป็นส่วนย่อยและแก้ปัญหาได้

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูด้านทักษะนั้น ครูควรจะมีความสามารถด้านการสอน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการเรียน และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ทักษะต่าง ๆ ดังนี้มีความสำคัญมากในการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของชาติพัฒนาทัดเทียมอารยประเทศต่อไปในอนาคต

### 3.3 การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยมีรายละเอียดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพดังนี้

#### 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

## 1.1 มาตรฐานความรู้

- 1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.1.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.1.5 การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 1.1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.1.9 ความเป็นครู

## 1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

- 1.2.1 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน
- 1.2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชา

เฉพาะ

## 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- 2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

## 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

- 3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

### 3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

### 3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

### 3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

สรุปได้ว่าการพัฒนาครูทางด้านการปฏิบัติงานนั้น ครูควรมีความรู้และความสามารถอื่นที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูที่ครอบคลุมความรู้ด้านต่างๆนอกเหนือจากความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาให้ครูเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

## แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เพราะการที่บุคคลได้รับการพัฒนาแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้งด้านการทำงาน และการดำรงชีวิต และมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาควบคุมตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรม และจริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอน ยิ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการสื่อ ทำให้วิทยาการต่างๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านั้น เพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

แสวง สารสิทธิ์ (2535, น.2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์(2541, น.21) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และการพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

สุชา ไอยราพงศ์ (2542, น.2) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาหมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น

สวาง สุทธิเลิศอรุณ (2543, น.145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, น.96) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้ตนเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูล (Information era) หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม (Third Wave) ทำให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสถานะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันกันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามแย่งชิงข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการตื่นตัวและหวาดวิตกขึ้น ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542, น.237)

สวาง สาระสิทธิ์ (2535, น.1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ผู้หวังความเจริญก้าวหน้าและความสุขในชีวิตตลอดจนความสำเร็จในการทำงาน โดยปกติมนุษย์จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวด้วยวิธีการซึมซาบเอาประสบการณ์ที่ตนได้รับ (Assimilation) และพัฒนามาเป็นระบบตน (self) ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย กระบวนการเรียนรู้ประสบการณ์ดังกล่าวของมนุษย์จึงเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เหมาะสม เพื่อตนจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความรุ่งโรจน์ และบรรลุจุดหมายของชีวิตตามสมควรแก่ศักยภาพของตน จึงกล่าวได้ว่า ความพยายามเรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวของมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนา

ติดตามแนวทางที่ตนได้รู้ และเข้าใจ ซึ่งแต่ละคนอาจได้แนวทางในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับขบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับนั่นเอง

ชำนาญ วิริยะกุล (2541, น.5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า “ครูจึงควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เมื่อบทบาทนี้เป็นครู ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง” ดังนั้นจึงสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. เป็นนักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นนักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

ประเวศ ะสี (2541, น.7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งสรุปได้ว่า “ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่เดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วยเพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบความสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน”

รุ่ง แก้วแดง (2542, น.130-131) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู ไว้ว่า “ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อน มากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดครูควรจะได้มีพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต”

เช่นเดียวกับที่ สุมณฑา พงษ์มาลา (2543, น.1) ได้กล่าวว่า “หน้าที่ของครูที่สำคัญ คือการพัฒนาการเรียนการสอน แต่การที่ครูจะมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น ครูต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความกระตือรือร้นที่จะจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดไป”

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน ดังนั้นครูควรจะมีการพัฒนาตนเองก่อน เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง มีผลให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ และช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มุ่งมั่นในการพัฒนาลองพิจารณาแนวคิดต่อไปนี้ (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, น.96-97)

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัด พัฒนาได้ทุกเรื่อง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเอง เป็นความเชื่อที่ว่า คนสามารถพัฒนาได้ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีพื้นฐานการเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเอง

### 4. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนมีจุดมุ่งหมายที่จะเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน การเลือกที่จะพัฒนาอย่างไร และควรจะทำในไปในแนวทางใดเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาตน ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งการเข้าใจความต้องการตนเองและผู้อื่นให้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน ในทางปฏิบัติจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันออกไปตาม

ความคาดหวัง แต่ถ้าจะกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

ชำนาญ วิริยะกุล (2541, น.8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า

1. เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย
2. เพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, น.39) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าการที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
2. เกิดความตระหนัก ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
3. พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542, น.241-242) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน เป็นเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ใฝ่ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปเพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง หรือโดยการพยายามที่จะขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่ การพัฒนาตนยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัวและเพิ่มความเข้มของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมให้มากขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการและการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้ออกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

5. ไพบูลย์ แจ่มจำ (2543, น.19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเพื่อการพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนา

ทางด้านคุณธรรม หรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในวิชาชีพครูซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, น.96) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิต และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป โดยเน้นให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของชีวิต ความสำคัญของชีวิต ประโยชน์ของชีวิตและจุดมุ่งหมายของชีวิต

2. เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความชำนาญด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุอุดมคติสูงสุด คือเลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ ทำประโยชน์แก่สังคมได้ และมีความพึงพอใจในชีวิตและการงานได้

3. เพื่อพัฒนาจิตของตนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดีและสุขภาพจิตดี คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา และศรัทธาสมรรถภาพจิตดี หมายความว่า มีขันติ มีสมาธิ อธิษฐาน วิริยะ และสมาธิ สุขภาพจิตดี หมายความว่า จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสุขสบาย มีสติ มีประโยชน์ มีความอึดเฝือก แข็งแรง เบิกบาน ผ่องใส สบายใจ ฯลฯ

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นการให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ ตามด้านที่สำคัญ 3 ด้าน ซึ่งเป็นด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่ดีที่ช่วยให้การพัฒนาตนประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการแต่ละบุคคล

## บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

โรงเรียน

ปรัชญาของโรงเรียน "รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ"

วิสัยทัศน์โรงเรียน (ปี 2551-2553) "สถาบันผู้นำแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ปี 2553"



พันธกิจ “จัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นผู้นำด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณธรรม ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

เป้าประสงค์

1. พัฒนาโรงเรียนและนักเรียนให้เป็นแบบอย่างในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กลุ่มโรงเรียนพระราชดำริเฉลิมพระเกียรติ)

2. นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้นำที่มีความรู้สามารถพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การบริหารและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ รองรับภาระงานกระจายอำนาจ และทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

กลยุทธ์โรงเรียนในพื้นที่ (โรงเรียนดีใกล้บ้าน)

1. สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี

2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

3. สร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

4. เพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. ระดมสรรพกำลังสร้างระบบเครือข่ายอุปถัมภ์งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา

กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่แก่นักเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกๆระดับ ทั้งเด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคันและพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียนสมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ชนบ จรุงศรีสวัสดิ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลางซึ่งเรียงลำดับ คือ ด้านฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งและวิทยุติต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับ 4 ลงมาและวิทยุติต่ำกว่า 40 ปี มีค่าสูงกว่าระดับ 5 ขึ้นไปและวิทยุติ 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ความคิดเห็นของพนักงานครูดีเด่น โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านการฝึกอบรม อันดับสองด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้ายด้านการศึกษาต่อ เสนอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูอย่างจริงจังและมีระบบมากขึ้น

ฉนแทียร อาวุะศรี (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในสภาพปัจจุบันมีการพัฒนาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ต้องการพัฒนาบุคลากรในหลายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการ

ฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการ  
สอนงานและด้านการปฐมนิเทศ

ศุขนิษฐ์ กิจกัญจนานันท์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาการสอน  
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ  
ในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน  
การวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 430 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ  
วิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาการสอนของครูโดยพิจารณาเป็น  
รายบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้าน  
สนับสนุน การเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตร  
และสื่อการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล นอกจากนี้ยังได้  
เสนอแนะให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละรายวิชาและการวัด  
และประเมินผล

เสาวลักษณ์ มิฆเนตร (2542) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยมี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน  
การวิจัยคือ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราสาท  
จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 446 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับ  
สภาพปัจจุบันและสภาพที่น่าจะเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนา  
บุคลากรของครูในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการสอน  
ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และด้านเจตคติในการปฏิบัติงานของครู มีการพัฒนาในระดับ  
ปานกลาง ด้านความรู้ นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ทักษะด้านการประเมินผลการเรียนการ  
สอน ทักษะด้านสื่อการสอน และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาในระดับน้อยถึงปานกลาง  
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด ส่วนความต้องการได้รับการพัฒนาของครู  
ในทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่ครูต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา  
สภาพและปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ และคำถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดำเนินการหลายวิธี โดยเรียงลำดับที่ดำเนินการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การพัฒนาด้านวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงานการปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ

2. การพัฒนากาย คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย

3. การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการ ส่วนปัญหาของการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารโรงเรียนคือ ขาดความต่อเนื่องในการสำรวจตนเอง ขาดเอกสารการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการฝึกอบรมยังไม่ตรงกับความต้องการค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการไปศึกษาดูงาน ขาดข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง ขาดการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนากาย และพัฒนาจิต

อรุณี บุญยะพรรค (2546) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้ การวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนการสอน การประเมินผลจากสภาพจริง และการปลูกฝังความศรัทธาในวิชาชีพครู ส่วนการเปรียบเทียบครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความต้องการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันสำหรับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ ครูต้องการให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก(2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจำแนกระดับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาดตนเองด้านความรู้ในระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเจตคติอยู่ใน

ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดเป็นรายข้อมีดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ครูให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก สามารถแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าถาม การพัฒนาวิชาชีพ ครูติดตามความก้าวหน้าในด้านการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ ด้านเจตคติ ครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในระดับความเชื่อมั่น 0.05 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการสอนไม่เกิน 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อำนาจ กิจเจริญ (2547) ศึกษา 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของสุนันทา เลหะนันท์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภูมิจัย ทิพนนตร (2550) ศึกษา 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 606 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านเจตคติ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ และการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการตรวจเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มิรักความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตจึงจำเป็นต้องมีการ

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และแสวงหาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา นอกจากนี้ผู้ที่พัฒนาตนเองได้สำเร็จนั้นควรต้องอาศัยความตั้งใจจริง และความมีวินัยในตนเอง เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

สตรูท เอส และคณะ (Stroot. S. and others, 1998, p.3) ได้ศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาครู พบว่าการที่จะพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการสอนนั้น ต้องมีขั้นตอนในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของครู เช่น ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ในการสอนยังไม่มี ความมั่นใจในการควบคุมชั้นเรียน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนค่อนข้างเป็นรูปแบบครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครูใหม่จึงควรมีทางเลือกที่หลากหลายให้ครูมีความมั่นใจในการสอน ส่วนการพัฒนาครูที่สอนหลายปีควรรใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อ ได้ความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น หรือครูที่สอนมานานย่อมต้องการแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การนิเทศภายในระหว่างครูวิชาเดียวกันหรือการระดมสมองหาวิธีการสอนใหม่ๆ

อย่างไรก็ตาม ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูมิได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการปฏิบัติงานว่ายาวนานเพียงใด หากขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวเขา เช่น บิดามารดาของครูถึงแก่กรรม ถูกย้ายไปอยู่โรงเรียนในสภาพแวดล้อมใหม่ อาจมีผลทำให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงไป หรือครูที่สอนมานานปีด้วยความชำนาญจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพราะเกิดสภาพจิตใจไม่ปรกติ อาจเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

เทรนโต เดอ ซูซ่า เดนิส แห่งมหาวิทยาลัยเซาเปาโล (Trento de Souza Denise, 2001, p.54) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนและกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนตกต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานสังกัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอนโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรก เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อย ๆ และจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตน และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

คาลัยมาธิ เฮมาลาธา (Kalaimathi Hemalatha, 2005, p.2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูในชนบทว่าให้มองทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณของครูต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่สมบูรณ์และพัฒนาตนไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะคุณภาพของระบบการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพ การสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาชนบทที่เป็นรากฐานของการพัฒนา

ประเทศ คุณลักษณะของเยาวชนสะท้อนถึงอนาคตอันรุ่งโรจน์ของประเทศ ต้องตระหนักเสมอว่าหน้าที่ของครูชนบท คือ ฝึกเยาวชนให้เป็นกำลังของชาติ ครูทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาที่ยังทำหน้าที่สอนอยู่และถือว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่จะต้องพัฒนาตนเอง

จากการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตจึงจำเป็นต้อง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแสวงหาความรู้โดยมีการพัฒนาความรู้ความสามารถรวมไปถึงการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา นอกจากนี้ผู้ที่พัฒนาตนเองได้สำเร็จนั้นต้องอาศัยความตั้งใจในตนเอง เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 64 คน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 3 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ

5	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก
3	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย
1	หมายถึง	ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้



1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตของการพัฒนานาฏคณากร
3. กำหนดประเด็นคำถามของแบบสอบถามแต่ละตอน
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ และ ความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของข้อคำถาม
7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรมเป้าหมาย (IOC: Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำแล้วแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้ง
9. นำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบกับครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน
10. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น.200) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.90
11. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่น ไปใช้จริงกับประชากรที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามส่งไปทั้งหมด 64 ชุด และได้กลับคืนมา 64 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

### 3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ โดยการนำเสนอที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์การสอน โดยใช้แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการการพัฒนาคณะครูคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 2. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติดังนี้

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's alpha – coefficient) (แก้ว สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.312) การกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น.163)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
4.50 – 5.00	หมายถึง ต้องการพัฒนาคณะครูคนตรีในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ต้องการพัฒนาคณะครูคนตรีในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ต้องการพัฒนาคณะครูคนตรีในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ต้องการพัฒนาคณะครูคนตรีในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.49	หมายถึง ต้องการพัฒนาคณะครูคนตรีในระดับน้อยที่สุด

##### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. ค่าร้อยละ (Percentage) (นิสาร์ตัน ศิลปะเดช, 2542, น.144)

$$f \times 100$$

$$P = \frac{f}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย  $\mu$  (ถ้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2540, น.53)

$$\text{สูตร} \quad \mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\mu$  แทน ค่าเฉลี่ยประชากร  
 $\sum x$  แทน ผลรวมทั้งหมดของระดับความต้องการ  
 $x$  แทน ระดับความต้องการ  
 $N$  แทน จำนวนประชากร

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)(ถ้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2540, น.103)

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N^2}}$$

เมื่อ  $\sigma$  แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของระดับความต้องการแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของระดับความต้องการทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $N$  แทน จำนวนประชากร

4. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha) (Cronbach, 1951 และอังคณา สายยศ, 2543, น.312)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น  
 $n$  = จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $S_i^2$  = ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ  
 $S_t^2$  = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียน

#### ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ครูคนตรีในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 64 คน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า ร้อยละและนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยายดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และประสบการณ์ในการสอน

	สถานภาพ (N = 64)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		24	37.50
หญิง		40	62.50
	รวม	64	100.00
2. ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี		47	73.44
ปริญญาโท		17	26.56
	รวม	64	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ (N = 64)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ช่วงชั้นที่สอน		
ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3)	38	59.38
ช่วงชั้นที่ 4 (ม. 4-6)	26	40.62
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100.00</b>
4. กลุ่มเครื่องดนตรีที่สอน		
เปียโน	7	10.94
กีตาร์	9	14.06
กลอง	10	15.62
เบส	7	10.94
แซ็กโซโฟน, ทรัมเป็ต	5	7.81
ระนาด	3	4.69
อังกะลุง	13	20.31
ซอ	7	10.94
ฆ้อง	3	4.69
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100.00</b>
5. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	23.44
5-10 ปี	5	7.81
มากกว่า 10-15 ปี	9	14.06
มากกว่า 15 ปี	35	54.69
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าครูผู้สอนจำนวน 64 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 73.44 สอนช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 กลุ่มเครื่องมือที่สอน อังกะลุง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.31 และมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 54.69

## ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2 – ตารางที่ 5 เป็นดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	$\mu$	$\sigma$	ระดับความต้องการ
1. ด้านความรู้	4.16	0.54	มาก
2. ด้านทักษะ	4.13	0.54	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงาน	4.09	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.16$ ) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ( $\mu = 4.13$ ) ส่วนด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 4.09$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้

ด้านความรู้	$\mu$	$\sigma$	ระดับความ ต้องการ
1 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	3.98	0.88	มาก
2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.06	0.96	มาก
3 นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน	4.35	0.74	มาก
4 กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.74	มาก
5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.06	0.89	มาก
6 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.72	มาก
7 จิตวิทยาการเรียนการสอน	4.27	0.72	มาก
8 การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.19	0.81	มาก
9 การวิจัยในชั้นเรียน	3.80	1.03	มาก
10 การพัฒนาผู้เรียน	4.28	0.74	มาก
11 การแนะแนวผู้เรียน	4.11	0.69	มาก
12 การจัดทำสื่อและการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียน การสอน	4.34	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกหัวข้อโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน ( $\mu = 4.35$ ) รองลงมาคือ การจัดทำสื่อและการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน ( $\mu = 4.34$ ) และการพัฒนาผู้เรียน ( $\mu = 4.28$ ) ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.80$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคณตรีโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	$\mu$	$\sigma$	ระดับความ ต้องการ
1 ทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.19	0.69	มาก
2 ทักษะในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์	4.16	0.74	มาก
3 ทักษะในการสร้างแบบสังเกตทุกด้าน	4.16	0.76	มาก
4 ทักษะในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน	4.06	0.83	มาก
5 ทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	4.27	0.65	มาก
6 ทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้	4.17	0.66	มาก
7 ทักษะในการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน	4.16	0.76	มาก
8 ทักษะในการวิเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือ ในระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.22	0.79	มาก
9 ทักษะทำวิจัยในชั้นเรียน	3.89	0.99	มาก
10 ทักษะการสอนการจัดทำโครงการ	3.98	0.83	มาก
11 ทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆใน การเรียนการสอน	4.20	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคณตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกหัวข้อโดยทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.27$ ) รองลงมาคือ ทักษะในการวิเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือในระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\mu=4.22$ ) และทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆในการเรียนการสอน ( $\mu = 4.20$ ) ส่วนทักษะทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.89$ )



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน		$\mu$	$\sigma$	ระดับความ ต้องการ
1	การจัดการความรู้	4.11	0.76	มาก
2	การวางแผนและเขียนโครงการ	4.08	0.78	มาก
3	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.17	0.77	มาก
4	การนิเทศการสอน	3.83	0.95	มาก
5	การวิเคราะห์งาน	4.03	0.76	มาก
6	การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	4.20	0.84	มาก
7	การบริหารทรัพยากร	4.06	0.85	มาก
8	การทำงานเป็นทีม	4.21	0.89	มาก
รวม		<b>4.09</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาคือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ( $\mu=4.20$ ) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.17$ ) ส่วนการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.83$ )

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท มีจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองระดับ มากทุกด้าน โดย ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะและด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกข้อ โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน ( $\mu = 4.35$ ) รองลงมาคือ การจัดทำสื่อและการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน ( $\mu=4.34$ ) และการพัฒนาผู้เรียน ( $\mu=4.28$ ) ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu=3.80$ )

2. ด้านทักษะ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.27$ ) รองลงมาคือทักษะในการวิเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\mu=4.22$ ) และทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆในการเรียนการสอน ( $\mu = 4.20$ ) ส่วนทักษะทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.89$ )

3. ด้านการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการทำงานเป็นใน การปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.17$ ) ส่วนการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.83$ )

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 ด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี บุญยะพรรค (2546) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เขาฤทธิ ขำเหลือ(2546)และงานวิจัยของภูมิชัย ทิพนนคร (2550) ที่พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมาก และจากการที่ผลการวิจัยพบว่าครูคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุมาจาก ผลการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน การที่วิทยากรและผลจากการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ครูจึงต้องศึกษาหาความรู้และต้องพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและทำผลงานวิชาการในการเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณีบุญยะพรรค

(2546) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านทักษะ อยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ ภูมิชัย ทิพนตร (2550) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านทักษะอยู่ในระดับ มาก และจากการที่ผลการวิจัยพบว่าครู มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะอยู่ในระดับมากน่าจะมี สาเหตุมาจาก การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดประสงค์ให้นักเรียนมี ความรู้ ทักษะและเจตคติ ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะ เพื่อสามารถนำความรู้มาสอน นักเรียนได้ ซึ่งความรู้ด้านทักษะ ได้แก่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ทักษะในการวิเคราะห์และการ ให้ความช่วยเหลือในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี ใหม่ๆในการเรียนการสอน

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 2 ด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาวฤทธิ์ ขำเหลือ (2546) และงานวิจัยของภูมิชัย ทิพนตร (2550) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก และ จากการที่ผลการวิจัยพบว่าครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุมาจากการวางแผน ปฏิบัติงานของโรงเรียนที่กำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเองสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมงและการประเมิน ศักยภาพของครูของกระทรวงศึกษาธิการด้วยวิธีการสอน ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ด้านความรู้

ความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ พบว่า นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่มบริหารวิชาการ ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้การสร้างนวัตกรรม ทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน โดยมีวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ มีการศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษาพร้อมทั้งการนำไปใช้ในชั้นเรียน นอกจากนี้ควร สนับสนุนและส่งเสริมการ ประกวดนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก

อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อด้านการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งครูเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

### 1.2 ด้านทักษะ

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ พบว่า ด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่มบริหารวิชาการ ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา โดยมีวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษา พร้อมทั้งฝึกทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ควรสนับสนุน ส่งเสริมการประกวด นวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งครูไปร่วม ประชุมสัมมนาและอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เน้นด้านทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอน และส่งผลให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

### 1.3 ด้านการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่ม บริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ ในชั้นเรียน โดยมีวิทยากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยสนับสนุนส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งส่งครูเข้าร่วมการอบรมการทำงานเป็นทีมกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ควรจัดครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะอีกด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียน เพื่อทราบแนวทางการ ความ ต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนคนตรี เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูและโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาตนเองของครูคนตรี เพื่อนำผล ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองของครูคนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการวางแผนการ พัฒนาครู

## บรรณานุกรม

- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2545). “ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ”. วารสารวิชาการ.5 (8), 57-59.
- ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์. (2540). การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน  
สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (มกราคม 2541). “ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน”. การศึกษา กทม.  
21, 5-6.
- เชาวฤทธิ์ จำเริญ. (2546). การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *ข้าราชการครู*. 19, 5-6.
- दनัย เทียนพุด. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์.
- นิสรัตน์ ศิลปเดช. (2542). เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น.  
กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยา  
สาสน์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน  
จำกัด พี.เอ็น. การพิมพ์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). *ปัญหาปฏิรูปการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร :  
บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.  
----- (มิถุนายน 2543). “จุดประกายฉายภาพความหวัง”. การศึกษา กทม. 9, 17-19
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. ม.ป.ป. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึง  
ประสงค์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ปราณี रामสูตร. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ  
ธนบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ แกรมมี  
จำกัด.
- พรณี ชูทัย เจนจิต. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ แกรมมี จำกัด.

- ไพบุลย์ แจ่มจำ. (2543). **วิทยาการสอน**.กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). **เอกสารคำสอนรายวิชาพัฒนาตน.ราชบุรี : คณะครุศาสตร์:**  
สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภูมิชัย ทิพนเตร. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. :**  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มณเฑียร อาวุะศรี. (2541).**ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.:**  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.กรุงเทพมหานคร :**  
คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิรูปการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพินเนตพรินต์ติ้ง.  
เริงชัย หมั่นชนะ. (2535).มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู.กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮ้าส์.**
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). **สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.  
----- . (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.**
- เลขาธิการคุรุสภา,สำนักงาน. (2539). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537.**  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2539). “ความหมายและความสำคัญของบริหารงานบุคคล.”  
**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1.**  
นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง  
เฮ้าส์.**
- วินิจ เกตุจำ. (2544).**การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์:**  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัคราณา).
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). **การศึกษาและความเป็นครูไทย.กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.**
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542).**จิตวิทยาสังคม. สกลนคร : คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏสกลนคร.  
ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2539). การประเมินผลจากสภาพจริง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว.**

- ศุขนิษฐ์ กิจกิจญาสน์. (2542) ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน  
จำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- สมยศ นาวิการ. (2539) ทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพมหานคร : บริษัท สามัคคีสาร จำกัด.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2541) ความจริงของแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เจ.ฟิล์ม โปรเซส จำกัด.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การพัฒนาคน. สงขลา : คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏสงขลา
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542) พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา  
จิตวิทยาและการแนะแนว: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุมณฑา พงษ์มาลา. (2543) เอกสารการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน.กรุงเทพมหานคร.  
(อัดสำเนา).
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล.(2544) จิตวิทยาการศึกษา.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดเข้ม. (ธันวาคม 2540). “หน้าที่ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ”.วารสารวิชาการ คณะ  
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 2, 1-23
- แสวง สาระสิทธิ์. (2535). การพัฒนาตนเอง. เลข : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุ  
ศาสตร์, สถาบันราชภัฏเลย.
- เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. (2542). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.;  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ กิจเจริญ. (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนในสังกัดมณฑลราชบุรี  
จังหวัดราชบุรี.สารนิพนธ์ ศษ.ม. : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำไพ สุจริตกุล. (2533). คุณธรรมครูไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540).การบริหารวิชาการ.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณี บุญยะพรรค. (2546).ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ.2542ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด  
เชียงราย.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อุบล เรียงสุวรรณ. (2540). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสาสน์.



- Flippo, B. (1971) **Principle of Personnel Managment**. New York : McGraw-Hill.
- Good,V.c. (1973). **Dictionary of Education**.New York : McGraw-Hill Book Co.
- Hick, B. (1967). **Management of Organization**. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Kalaimathi, Hemalatha. (2005). **Self Development of Rural Teachers**. Retrieved 20 February 2012 From <http://www.geocities.com/ednsekar/18thconference-abstract-h.htm?200626>.
- Kaufman, R. and F.W. English. 1981. **Needs Assessment : Concept and Application**. New Jersey : Educational Technology Publications.
- McClelland, D.C. (1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. **American Psychologist**. 20;321–333 (b).
- Murray, H. (1938). **Explorations in Personality : A Empirical and Experimental Study of fifty Men of College Age**.New York : Oxford University Press.
- Spector, P.E.(2000).**Industrial Organizational Psychology**. 2<sup>nd</sup> ed.New York John Willey & Sons, Inc.
- Stroot,S. and others. (1998). **Development Stages of Teachers**. Retrieved 20 February 2012. From <http://education.utoledo.edu/par/Stages.html>
- Trento de Souza, Denise. (2001). **Teacher professional development and the argument of incompetence : the case of in-service elementary teacher education in Sao Paulo Brazil**. Presented to the Institute of Education – University of London.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสุนทร พลรงค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญภรณ์ จันทรวิจิตร

ภาคผนวก ข  
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๕๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี

เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสุนทร พลรงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายกัณวัฒน์ พลรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
ดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของ  
ครูดนตรีในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ๒” โดยมีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.มนัส วัฒนไชยยศ ประธานกรรมการ

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บรรจง ชลวิโรจน์ กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)  
ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาวีรธรรม เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐, ๑๘๑๑



ที่ ศท ๐๕๖๔.๑๔/๕๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญกรณ์ จันทร์วิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายกัน วัฒน์ พลรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
ดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของ  
ครูดนตรีในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ๒” โดยมีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.มนัส วัฒนไชยยศ ประธานกรรมการ

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บรรจง ชลวิโรจน์ กรรมการ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)  
ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาวีรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๔๗-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐, ๑๘๑๓

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการสอน ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามด้วย ข้อมูลที่เป็นความจริง หรือใกล้เคียงความจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสภาพการสอนในสถานศึกษาของท่าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกขั้นตอนคำถาม ตอบตามสภาพที่เป็นจริงคำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยเพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคนตรีต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ เพื่อรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

การส่งแบบสอบถามกลับคืน ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รวบรวมแบบสอบถามที่ท่านตอบสมบูรณ์แล้วนำมารวมกันแล้วใส่ซองที่ผู้วิจัยเตรียมไปให้ส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้ระบุสถานที่ไว้ที่หน้าซอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นายกัณวัฒน์ พลรงค์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาคนตรี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

## แบบสอบถามงานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

3. ช่วงชั้นที่สอน

ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3)

ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-6)

4. กลุ่มเครื่องดนตรีที่สอน

เปียโน

กีตาร์

กลอง

เบส

แซกโซโฟน,ทรัมเป็ต

ระนาด

อังกะลุง

ซอ

ฆ้อง

อื่นๆ ระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการสอน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

มากกว่า 10 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของครุคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครปฐม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครุคนตรีโรงเรียน

- 5 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก  
 3 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย  
 1 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านความรู้	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1.	การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร					
2.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้					
3.	นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน					
4.	กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5.	การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
6.	การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้					
7.	จิตวิทยาการเรียนการสอน					
8.	การบริหารจัดการชั้นเรียน					
9.	การวิจัยในชั้นเรียน					
10.	การพัฒนาผู้เรียน					
11.	การแนะแนวผู้เรียน					
12.	การจัดทำสื่อและการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน					

ข้อ	ด้านทักษะ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1.	ทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้					
2.	ทักษะในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์					
3.	ทักษะในการสร้างแบบสังเกตทุกด้าน					
4.	ทักษะในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน					
5.	ทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา					
6.	ทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้					
7.	ทักษะในการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน					
8.	ทักษะในการวิเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
9.	ทักษะทำวิจัยในชั้นเรียน					
10.	ทักษะการสอนการจัดทำโครงการ					
11.	ทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆในการเรียนการสอน					

ข้อ	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	การจัดการความรู้					
2.	การวางแผนและเขียนโครงการ					
3.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
4.	การนิเทศการสอน					
5.	การวิเคราะห์งาน					
6.	การสร้างความร่วมมือกับชุมชน					
7.	การบริหารทรัพยากร					
8.	การทำงานเป็นทีม					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ง**  
**แบบตอบรับการเผยแพร่บทความวิจัย**

ที่ ศธ ๕๑๐๘.๒ / 4691



สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา  
กระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. ๑๐๓๐๐

28 พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ตอบรับการลงพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิทยากรย์

เรียน นายกัณวัฒน์ พลรงค์

ตามที่ท่านได้แจ้งความประสงค์เพื่อลงพิมพ์ผลงานวิจัย เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูดนตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต ๒” ในวารสารวิทยากรย์ นั้น ขอเรียนว่าผลงานวิจัยของท่านได้รับการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว และจะเผยแพร่ในวารสารวิทยากรย์ ปีที่ ๑๑๕ ฉบับที่ ๒ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายก๊ก ดอนสำราญ)  
รองเลขาธิการคุรุสภา ปฏิบัติการแทน  
เลขาธิการคุรุสภา

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๑๓๐๘

โทรสาร. ๐ ๒๒๘๒ ๒๗๔๓

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูดนตรี โรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

Music teachers' Self-Development Needs School

Under Nakonpathom Education Service Area Office 2

กัญวดี พงษ์รงค์

KANNAWAT PONRONG

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูดนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูดนตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูดนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูดนตรีต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ ส่วนด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คำสำคัญ: ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, ครูดนตรี

ABSTRACT

The objective of this study was to find out music teachers' needs self-development in school under Nakonpathom education service area 2. The population groups consisted of 64 music Teachers School Under Nakonpathom Education Service Area Office 2. The instrument used in this research was a rating scale questionnaire with three sections. The data obtained were analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The result of this study was found that music teachers' needs for self-development as a whole were at high level. But when considering in an individual aspect, it was found that 3 aspects were at a moderate level. And when arranged by the statistical mean value from high to low are as the following: knowledge, skill and performance.

**Keywords:** Need, Music teacher self Development



## บทนำ

เจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2545-2559)ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างครอบคลุม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกๆด้าน ประกอบกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคม แห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประกอบกับการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่ง พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพหลักการ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข การที่ครูจะพัฒนา นักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุความมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มี อุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้สร้างความรู้ จากความจริง มีความชำนาญในการสอน (ณรงค์ รอดพันธ์, 2542 : 37) เช่นเดียวกับคำกล่าวของ อ่ำไพ สุจริตกุล (2533:24) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ครูนอกจากจะทำหน้าที่ในการ สั่งสอน ฝึกฝนอบรมบ่มนิสัยแล้ว ครูจะต้องเป็นนักศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามผลการค้นคว้าทดลองใหม่ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการสอน”แนวทางในการพัฒนาตนเองของ ครูผู้สอน ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจและใส่ใจที่พัฒนา ตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ จึงมีวิธีการที่แตกต่าง หลากหลาย และในอนาคตครูผู้สอนจะต้องมีใบประกอบ วิชาชีพ ซึ่งครูผู้สอนที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมีคุณภาพและเป็นผู้ที่มีความ เหมาะสมที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพในที่สุด จาก วิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองถ้าได้มีการศึกษา ค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมี คุณภาพและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับใบ ประกอบวิชาชีพในที่สุด จากวิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนา ตนเองของครูคนตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 ว่าสนใจใฝ่รู้ หรือมีความ ต้องการที่จะพัฒนาตนเองหลังจากเข้าสู่วิชาชีพแล้ว อย่างไร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงแนวทางและความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในคนตรีใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครปฐมเขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ นครปฐมเขต 2

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู คนตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ นครปฐมเขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 64 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ความต้องการพัฒนา ตนเองของครูคนตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน

### 3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ภาค เรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการการ พัฒนาตนเองของครูคนตรีคนตรีโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยอาศัย แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550- 2554) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545 มาตรา 52 และนโยบาย รัฐบาล ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แถลง

เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสมรรถนะของครูโดยยึดกรอบแนวคิดของอำไพ สุจริตกุล (2533:24)

**ตัวแปรต้น**

**ตัวแปรตาม**

<p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ( พ.ศ.2550-2554 ) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย</p>
<p>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542ฉบับแก้ไข เพิ่มเติม 2545มาตรา 52กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต พัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพ</p>
<p>นโยบายรัฐบาล ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะแถลงเมื่อวันที่30 ธันวาคม 2551นโยบายประการที่ 3 เน้น การพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทาง ศึกษา เพื่อให้ได้ครูดีครูเก่งมีคุณธรรม มี คุณภาพและมีวิทยฐานะสูงขึ้นลดภาระ งานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามโครงการคืนครูให้นักเรียน</p>

ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู 3 ด้าน

- ด้านความรู้
- ด้านทักษะ
- ด้านการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากร**

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 64 คน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 3 ด้านเป็นแบบสอบถาม

แบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ

5 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก

3 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง

2 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย

1 หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตของการพัฒนาบุคลากร
3. กำหนดประเด็นคำถามของแบบสอบถามแต่ละตอน
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของข้อความ

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับลักษณะพฤติกรรมเป้าหมาย (IOC : Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 –1.00 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำแล้วแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบกับครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

10. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538:200) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

11. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับประชากรที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองแบบสอบถามส่งไปทั้งหมด 64 ชุด และได้กลับคืนมา 64 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการสอนโดยใช้แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

**ตอนที่ 2** ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวม รายด้าน รายข้อวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 1. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวิจัยใช้สถิติดังนี้

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's alpha – coefficient) (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 312) การกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 163)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
4.50– 5.00	หมายถึง ต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด
3.50– 4.49	หมายถึงต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก
2.50– 3.49	หมายถึงต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง
1.50– 2.49	หมายถึงต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.49	หมายถึงต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

##### 1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (นิสาร์ตัน ศิลปเดช 2542: 144)

$$\text{สูตร } P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

n แทนจำนวนหรือความถี่ที่ต้องการ

หาค่าร้อยละ

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย  $\mu$  (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2540: 53)

$$\text{สูตร } \mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\mu$  แทน ค่าเฉลี่ยประชากร  
 $\sum X$  แทน ผลรวมทั้งหมดของ

ระดับความต้องการ

$N$  แทน ระดับความต้องการ

$N$  แทน จำนวนประชากร

### 3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) (ลิวน์ สายยศ และอังคณา สายยศ

2540: 103)

$$\text{สูตร } \sigma = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

เมื่อ  $\sigma$  แทน ค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

$\sum X^2$  แทนผลรวมของระดับ

ความต้องการแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของระดับ

ความต้องการทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน จำนวนประชากร

### 4. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha)

(Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ลิวน์ สายยศ และ อังคณา

สายยศ 2543 : 312)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$N$  = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของ

แบบสอบถามแต่ละข้อ

$S^2$  = ความแปรปรวนของ

แบบสอบถามทั้งฉบับ

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกด้าน โดย ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะและด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

### 1. ด้านความรู้

ความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทุกข้อโดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียน ( $\mu = 4.35$ ) รองลงมาคือการจัดทำสื่อและการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน ( $\mu = 4.34$ ) และการพัฒนาผู้เรียน ( $\mu = 4.28$ ) ส่วนการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.80$ )

### 2. ด้านทักษะ

ความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.27$ ) รองลงมาคือ ทักษะในการวิเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\mu = 4.22$ ) และทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆในการเรียนการสอน ( $\mu = 4.20$ ) ส่วนทักษะทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.89$ )

### 3. ด้านการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาคือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ( $\mu = 4.20$ ) และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศในการปฏิบัติงาน( $\mu = 4.17$ ) ส่วนการนิเทศการ  
สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.83$ )

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนา  
ตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐมเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 ด้านมีประเด็นที่จะนำมา  
อภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี  
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม  
เขต 2 ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี บุญยะพรรค  
(2546:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนา  
วิชาชีพครูด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ  
เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก(2546:บทคัดย่อ)และงานวิจัยของภูมิ  
ชัย ทิพนตร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีการพัฒนา  
ตนเองด้านความรู้ในระดับมากและจากการที่  
ผลการวิจัยพบว่าครูคนตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความต้องการพัฒนา  
ตนเองด้านความรู้ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุมาจากการ  
ผลการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อ  
พัฒนาคุณภาพนักเรียน การที่วิทยาการและผลจากการ  
เลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในด้าน  
อาชีพ ครูจึงต้องศึกษาหาความรู้และต้องพัฒนาตนเอง เพื่อ  
นำความรู้มาพัฒนาตนเองและทำผลงานวิชาการในการ  
เลื่อนวิทยฐานะของตนเอง

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี  
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม  
เขต 2 ด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี บุญยะพรรค  
(2546:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนา  
วิชาชีพครูด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ  
ภูมิชัย ทิพนตร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความต้องการ  
พัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านทักษะอยู่ในระดับมาก

และจากการที่ผลการวิจัยพบว่าครู มีความต้องการพัฒนา  
ตนเองด้านทักษะอยู่ในระดับมากน่าจะมีสาเหตุมาจากการ  
จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมี  
จุดประสงค์ให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะและเจตคติ ครูจึง  
จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะ เพื่อสามารถนำ  
ความรู้มาสอนนักเรียนได้ ซึ่งความรู้ด้านทักษะ ได้แก่การ  
สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ทักษะ ในการวิเคราะห์และการ  
ให้ความช่วยเหลือในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ  
ทักษะการจัดทำสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆในการ  
เรียนการสอน

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้าน  
การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง  
กับงานวิจัยของ เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก(2546:บทคัดย่อ)และ  
งานวิจัยของภูมิชัย ทิพนตร (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า  
ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โรงเรียน  
ประถมศึกษาด้านการพัฒนาที่มงานหรือการพัฒนา  
องค์การอยู่ในระดับมากและจากการที่ผลการวิจัยพบว่าครู  
คนตรีโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ  
านครปฐมเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุมาจากการ  
วางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนที่กำหนดนโยบายให้ครู  
พัฒนาตนเอง สอดคล้องกับนโยบายของ  
กระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ครูต้องพัฒนาตนเอง  
อย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมงและการประเมินศักยภาพของครู  
ของกระทรวงศึกษาธิการด้วยวิธีการสอน ทำให้ครูมีความ  
กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อ  
การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ด้านความรู้

ความต้องการพัฒนาตนเองของครู คนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความรู้ พบว่า นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่มบริหารวิชาการ ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียนโดยมีวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และมีการศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษาพร้อมทั้งการนำไปใช้ในชั้นเรียน นอกจากนี้ควรสนับสนุนและส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อด้านการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งครูเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

### 1.2 ด้านทักษะ

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความรู้ พบว่า ด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่มบริหารวิชาการ ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาโดยมีวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษาพร้อมทั้งฝึกทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ควรสนับสนุน ส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งครูไปร่วมประชุมสัมมนาและอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เน้นด้านทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอน และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

### 1.3 ด้านการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองของครูคนตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านความรู้ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกลุ่มบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการสร้างนวัตกรรมทาง

การศึกษาและการนำไปใช้ในชั้นเรียนโดยมีวิทยากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งส่งครูเข้าร่วมการอบรมการทำงานเป็นทีมกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ควรจัดครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะอีกด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียน เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาตนเองของนักเรียนในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนคนตรีเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูและโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาตนเองของครูคนตรีเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองของครูคนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในวางแผนการพัฒนาครู

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2545). “ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ”. วารสารวิชาการ.5 (8):57-59
- ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. (2540). การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (มกราคม 2541). “ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน”. การศึกษากทม.21:5-6
- เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก. (2546). การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉรงค์ รอดพันธ์. (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. ข้าราชการครู. 19 : 5-6

- คณัย เทียนพุด. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลใน  
ทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). **ปฏิรูปปฏิรูป**  
**การศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ.**  
กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ประเวศ วะสี. (2541). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญ**  
**ที่สุด.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.  
\_\_\_\_\_. (มิถุนายน 2543). “จุดประกายฉายภาพ  
ความหวัง”. **การศึกษา กทม.9:17-19**
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. ม.ป.ป. **การวิจัยและพัฒนา**  
**รูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีสมรรถภาพที่พึง**  
**ประสงค์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การ  
ศาสนา.
- ปราณี रामสูตร. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา**  
**คน.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ  
ธนบุรี.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการเรียนรู้การ**  
**สอน.** กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ แกรมมี  
จำกัด.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2539). “ความหมายและความสำคัญ  
ของบริหารงานบุคคล.”  
**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชุด**  
**วิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วย**  
**ที่ 1. นนทบุรี : โรงพิมพ์**  
**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร**  
**โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ**  
**ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.**  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคลากรและการ**  
**ฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริน  
ติ้งเฮ้าส์.
- อำนาจ กิจเจริญ. (2547). **ความต้องการในการพัฒนา**  
**ตนเองของครูโรงเรียนในสังกัดมณฑล**  
**ราชบุรี จังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ศษ.ม. :  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำไพ สุจริตกุล. (2533). **คุณธรรมครูไทย.**  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล.**  
กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). **การบริหารวิชาการ.**  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.
- อรุณี นุณะพระรค. (2546). **ความต้องการการพัฒนา**  
**วิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษา**  
**แห่งชาติ พ.ศ.2542 ของครูประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ**  
**เมือง จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ครุศา  
สตรมหาบัณฑิต: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- Flippo, B. (1971). **Principle of Personnel**  
**Management.** New York :  
McGraw-Hill.
- Good, V.c. (1973). **Dictionary of**  
**Education.** New York : McGraw-  
Hill Book Co.
- Hick, B. (1967). **Management of**  
**Organization.** New York :  
McGraw-Hill Book Co.
- Kalaimathi, Hemalatha. (2005). **Self**  
**Development of Rural Teachers.**  
Retrieved 20 February 2012  
<http://www.geocities.com/ednsekar/18thconference-abstract-h.htm?200626>.
- Kaufman, R. and F.W. English. 1981. **Needs Assessment : Concept and**  
**Application.** New Jersey :  
Educational Technology  
Publications.
- McClelland, D.C. (1965). Toward a  
Theory of Motive Acquisition.  
**American Psychologist.** 20;321–  
333 (b).

- Murray, H. (1938). **Explorations in Personality : A Empirical and Experimental Study of fifty Men of College Age.**New York : Oxford University Press.
- Spector, P.E.(2000).**Industrial Organizational Psychology.** 2<sup>nd</sup>ed.New York John Willey & Sons, Inc.
- Stroot,S. and others. (1998). **Development Stages of Teachers.** Retrieved 20 February 2012 From <http://education.utoledo.edu/par/Stages.html>
- Trento de Souza, Denise.(2001). **Teacher professional development and the argument of incompetence :the case of in-service elementary teacher education in Sao PauloBrazil.**Presented to the Institute of Education – University of London.



ภาคผนวก จ

สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



**CAMBRIDGE EDUCATION  
INTERNATIONAL**

# **Certificate of Achievement**

THIS IS TO CERTIFY THAT

**KANNAWAT PONRONG**

HAS SUCCESSFULLY COMPLETED

“ENGLISH FOR RESEARCH WRITING”

AT CAMBRIDGE EDUCATION INTERNATIONAL (SINGAPORE) IN APRIL 2011

Mr Elijah Zee  
Managing Director

Ms Sarah Seah  
Master Trainer

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ- นามสกุล	กัณวัฒน์ พลังค์
เกิด	วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2529 ที่ จังหวัดตรัง
สถานที่ทำงาน	ประกอบอาชีพศิลปินอิสระรับงานเล่นดนตรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา