ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

NEEDS FOR ACADEMIC SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN RAJABHAT DEMONSTRATION SCHOOLS IN THE UPPER NORTHERN REGION

อรรถการณ์ ปรีดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2566

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย อรรถการณ์ ปรีดี

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.ถนัด บุญชัย

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ถนัด บุญชัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)
วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย : อรรถการณ์ ปรีดี

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: อาจารย์ ดร.ถนัด บุญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนและศึกษาวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำนวน 4 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 92 คน โดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ของครูผู้สอนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามลำดับแรก คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในระดับช่วงชั้นที่ทำการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนสามลำดับแรก ได้แก่การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, วิธีการพัฒนาตนเอง, งานด้านวิชาการ

The Title : Needs for Academic Self-Development of Teachers in Rajabhat Demonstration Schools in the Upper Northern Region

The Author : Auttakan Preedee

Program : Educational Administration

Thesis Advisors

: Associate Professor Dr. Prapan Thumachai Advisors

: Lecturer Dr.Thanat Boonchai Co – advisor

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate the needs for academic self-development of teachers in Rajabhat Demonstration Schools in the upper northern region, to compare their needs for academic self-development, and to examine the methods for their academic self-development. The sample group comprised 92 teachers in four demonstration schools in the 2022 academic year. The sample group was selected based on the sample size determination of the Krejcie and Morgan Table. The research instrument was a questionnaire on the needs for academic self-development with the reliability of .98. The data were statistically analyzed for frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results are summarized as follows.

1. The needs for academic self-development, overall and by aspects, were at the high level. The three aspects with the highest mean were instructional management, classroom research, and school curriculum development respectively.

2. The needs for academic self-development by teaching experience, overall and by aspects, were not significantly different at the .05 level. By academic qualifications, it was overall not significantly different at the .05 level. By school curriculum development, it was significantly different at the .01 level. By levels of teaching, it was overall not significantly different at the .05 level. When the aspects were considered, it was revealed that classroom research, internal supervision, and measurement and evaluation were significantly different at the .05 level.

3. The three methods for academic self-development, overall and by aspects and ranked from high to low, were participation in training courses, academic excursions, and participation in seminars respectively.

Keywords: Needs for Self-Development, Self-Development Methods, Academic

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำ และความกรุณาเป็นอย่างสูง จากรองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.ถนัด บุญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขรวมทั้งการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ทำให้งานวิจัยประสบผลสำเร็จที่ดีได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เถียรประภากุล ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง อาจารย์ณัฐวิทย์ มุงเมือง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา สถาบันอาชีวภาคเหนือ 2 อาจารย์ ดร.อินทิรา มุงเมือง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค ดร.เอกฐสิทธิ์ กอบกำ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ อาจารย์ ดร.อดุล ปัญญา ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะ ตรวจสอบ พิจารณาแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ และคณะครูสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณครอบครัว และนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ที่ให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากการทำการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา บูรพาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่อง หรือผิดพลาด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

อรรถการณ์ ปรีดี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		**ข**
ABSTRACT		**ง**
กิตติกรรมประกาศ		**ฉ**
สารบัญ		**ช**
สารบัญตาราง		**ญ**
สารบัญภาพ		**ฐ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	**การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**	**9**
	การพัฒนาบุคลากร	9
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง	16
	แนวคิดการพัฒนาตนเอง	28
	งานวิชาการและขอบข่ายงานวิชาการ	45
	บริบทโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	55
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
	กรอบแนวคิดการวิจัย	65
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**66**
	รูปแบบการวิจัย	66
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	66
	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	70
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**72**
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	72
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	74
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	81
	ตอนที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน	85
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**95**
	สรุปผลการวิจัย	96
	อภิปรายผลการวิจัย	99
	ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม		**103**
ภาคผนวก		**116**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	117

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	118
	ภาคผนวก ค สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม	123
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา	128
	ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตขอเข้าเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย	130
	ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย	134
ประวัติผู้วิจัย		**142**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน.....	40
2.2	การสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน.....	52
3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสาธิต.....	67
4.1	จำนวนร้อยละ และสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	73
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยรวม.....	74
4.3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	75
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน.....	76
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการจัดการ เรียนการสอน.....	77
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการนิเทศภายใน.....	78
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการวัดและการประเมินผล.....	79
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน……..	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	81
4.10	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	83
4.11	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน	84
4.12	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยรวม	85
4.13	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	86
4.14	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการวิจัยในชั้นเรียน	87
4.15	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน	88
4.16	ค่าเฉลี่ยลำดับวิธีการพัฒนาตนเองในด้านทางวิชาการของครูผู้สอนตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน	89
4.17	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการวัดและการประเมินผล	90

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน.....	91
4.19	การยืนยันความถูกต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการ มาสโลว์.....	17
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	65

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 52 การส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 30) ดังนั้นครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพครูจากเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวไว้ว่า ครูคือหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่ดีจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเปลี่ยนบทบาทจากการเรียนรู้ของผู้รับมาเป็นผู้เรียน และเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอนมาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดมาตราที่ 81 ให้

ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือวิชาชีพหรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยโดยอนุมัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) หรือคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือวิจัย แล้วแต่กรณี (สุรศักดิ์ ยุทธนานุกุล, 2558, น. 3)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีภารกิจในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ เช่นเดียวกับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อันได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่โดยโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภายใต้การกำกับดูแลและบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการปรับการบริหารงานในบริบทของพื้นที่แตกต่างกัน โดยส่วนมากผู้ปกครองมักมีความคาดหวังในระดับสูงที่จะต้องการให้ผู้เรียนในโรงเรียนสาธิตฯ เกิดทักษะความรู้ทางวิชาการที่สูงด้วย (ธีรศักดิ์ อุปไมอธิชัย,วชิราภรณ์ สังข์ทอง, และธนัทณัฏฐ์ ฉัตรภัครรัตน์, 2560, น. 42) สอดคล้องกับปวิชญา ชัยสัตรา (2559, น. 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปกครองย่อมต้องคาดหวังกับบุตรหลานเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด บางกลุ่มต้องการเพียงให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบเตรียมความพร้อม บางกลุ่มนั้นมีความมุ่งหวังให้โรงเรียนจัดการศึกษาแบบเน้นการอ่านออกเขียนได้ เพื่อให้เด็กได้มีพื้นฐานในชั้นประถมศึกษาที่ดี โดยที่ไม่คำนึงถึงภาวะของผู้เรียนที่เรียนในชั้นปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงวัยแรกของการเรียนรู้ อีกทั้งในปัจจุบันสังคมไทยนั้นมีการแข่งขันกันมากขึ้น พ่อแม่ผู้ปกครองเล็งเห็นคุณค่าทางการศึกษา ความสำคัญของการศึกษาในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านการสอน การวิจัย และด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์จะทำให้ครูผู้สอนได้เกิดการพัฒนาคุณภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามขึ้นไป แต่ในการแก้ไขปรับปรุงระบบพัฒนาครูผู้สอนที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูผู้สอนในแต่ละครั้งยังขาดการสำรวจตรวจสอบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน (สุรศักดิ์ ยุทธนานุกุล, 2558, น. 3) และการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนก็ยังประสบปัญหาอุปสรรคอยู่หลายประการ เช่น มีการอบรมซ้ำ

ตัวบุคคล ครูผู้สอนไม่ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร และที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนไม่ตรงตามความต้องการ นอกจากนี้ครูผู้สอนยังมีภาระงานและงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาด้านวิชาการ และครูผู้สอนบางส่วนที่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2558, น. 3) ดังนั้นครูผู้สอนต้องได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รวดเร็วขึ้น การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล ภาระงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดตารางสอน แบบเรียน ห้องสมุด โรงเรียน การวัดผลการศึกษา การสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะงานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น ๆ และเชื่อว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ (อำนาจ นาคแก้ว, 2560, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน
3. เพื่อศึกษาวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนทางวิชาการต่อไป

2. ได้ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนต่อไป

3. ได้วิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 30 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 35 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 10 คน และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนที่เปิดการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) จนถึงช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- 6) ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 22 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 27 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 8 คน และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น 92 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร็ซซี่และมอร์แกน (Krejice and Morgan, 1970, P. 607-610) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ตามผลการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การวิจัยในชั้นเรียน

1.3 การจัดการเรียนการสอน

1.4 การนิเทศภายใน

1.5 การวัดและการประเมินผล

1.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนจากผลของการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน ดังนี้

2.1 การศึกษาดูงาน

2.2 การเข้าร่วมฝึกอบรม

2.3 การศึกษาต่อ

2.4 การจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.5 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

2.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2565

ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยนี้ได้ใช้พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) จนถึง ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ได้แก่

1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
4. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน หมายถึง ความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ของครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเริ่มตั้งแต่การวางแผนใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาความต้องการของบริบทพื้นที่ วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์สถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ภารกิจ วิสัยทัศน์ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

1.2 การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาในการจัดเรียนรู้การเรียนการสอน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กับผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมโดยใช้สื่อการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้

1.4 การนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนเพื่อที่จะแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในทางที่ดี

1.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง ความต้องการพัฒนาการวัดและประเมินผลโดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนส่งเสริมโดยอาศัยการประเมินตามสภาพจริง มีกระบวนการในการประเมินและพัฒนาเครื่องมือให้ได้มาตรฐาน

1.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การควบคุมคุณภาพทางการศึกษา โดยมีกระบวนการในการตรวจสอบ และการประเมินผล จนทำให้เกิดความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษาโดยมีมาตรฐานระบบกระบวนการจัดการศึกษา

2. วิธีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ หมายถึง วิธีการที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบนใช้ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถด้านวิชาการทั้ง 5 ด้าน แบ่งออกได้ 6 วิธี ได้แก่ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

2.1 การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และแนวคิดให้แก่ครูผู้สอนโดยการศึกษาจากการปฏิบัติงานจริงซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถทำได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์

2.2 การเข้าร่วมฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการพัฒนาของครูผู้สอนในกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา และงานด้านวิชาการตามสายงานที่ปฏิบัติ สามารถศึกษาต่อได้ทั้งในและนอกประเทศได้หรือการศึกษาต่อภาคพิเศษและภาคปกติ เกิดแนวคิด และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในงานนั้น ๆ เกิดความรู้ทักษะประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2.4 การจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การจัดทำหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน บทความทางวิชาการ วิจัยหาในชั้นเรียน แหล่งวิทยากรและสิ่งต่าง ๆ นำมารวบรวมแล้วจัดทำเป็นผลงานเพื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้

2.5 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาความรู้ ความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ในการประชุมสัมมนาจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้คอมพิวเตอร์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเป็นสื่อเพื่อพัฒนาการสอน การประมวลผล เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนนั้นให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๆ ไป

3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)โดยโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบนที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาประกอบด้วย

3.1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

3.2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

3.3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

3.4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

4. ครูผู้สอน หมายถึงบุคลากรด้านการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนในระดับอนุบาล ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 ปีการศึกษา 2565

5. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง อายุในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบันแบ่งออกเป็น

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเริ่มตั้งแต่ครูผู้สอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5.3 20-35 ปี

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

6.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดมากกว่าระดับปริญญาตรี

7. ระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน หมายถึง ระดับชั้นที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอน เป็นออกเป็น 3 ช่วงชั้นดังนี้

7.1 ระดับอนุบาล หมายถึง การจัดการเรียนรู้ก่อนระดับประถมศึกษา ได้แก่ ชั้นอนุบาล 1 อนุบาล 2 และ อนุบาล 3

7.2 ช่วงชั้นที่ 1 หมายถึง ระดับชั้นตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 3

7.3 ช่วงชั้นที่ 2 หมายถึง ระดับชั้นตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาตนเอง
4. งานวิชาการและขอบข่ายงานวิชาการ
5. บริบทโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับมหาภาค และจุลภาคไปในทิศทางใดเพื่อทันกับความเจริญก้าวหน้าในโลกยุคปัจจุบัน คุณภาพของบุคลากรจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยนี้จะกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับ

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จินดาพร มูลกันทา (2558, น. 7) ได้สรุปการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

นวลละออง อุทามนตรี (2558, น. 31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงวิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย

กีรติ ยศยิ่งยง (2548, น. 17) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การอบรม การศึกษา และการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเอาเป้าหมายเพื่อองค์กร ลูกค้า บุคลากร และประชาชน สังคม

กิตินาถร เฟื่องฟุ้ง (2548, น. 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และเพิ่มพูนเพื่อให้บุคลากรมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capacity) ตลอดจนคุณธรรมค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและประโยชน์ต่อหน่วยงานสังคม ประเทศชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นในการพัฒนาครูหมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้มีความรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานจนเกิดความชำนาญ ประสบการณ์ในการที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, น. 231) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. ช่วยให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในตัวของผู้บริหารและบุคลากร
2. เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคลากร

3. เพื่อให้ถูกต้องกับบรรทัดฐานประเพณีปฏิบัติที่ต้องมีการดูแล และให้มีความเจริญเติบโตแก่บุคลากรของตน

4. เพื่อให้เป็นเครื่องมือช่วยลดหรือป้องกันการล้าสมัยในทางการบริหาร

พนัส หันนาคินทร์ (2552, น. 78) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 เพื่อลดความสูญเสียจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทเลินเล่อรวมทั้งความไม่รู้จักวิธีการปฏิบัติงาน

1.3 เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพราะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มในด้านการจัดการ การจัดระบบการจัดการต่าง ๆ

2. วัตถุประสงค์ของบุคคลในองค์กร คือ

2.1 เพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าอันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล

2.2 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่าได้รับความเอาใจใส่ และเห็นคุณค่าจากองค์กรอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 เพื่อให้เข้าใจในเหตุผลนโยบายและความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้นำในองค์กร

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2559, น. 32) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้มีขวัญและกำลังใจ การทำงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองก็คือการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้กล่าวความสำคัญของพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, น. 17) ได้สรุปความสำคัญการพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการ เพราะในสภาวะปัจจุบันองค์กรจะต้องเผชิญ

กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองก่อให้เกิดภาวการณ์แข่งขัน หากองค์กรใดมีขีดความสามารถในการกำหนดสิ่งแวดล้อม หรือสามารถวิเคราะห์และคาดคะเนผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างแม่นยำ และสามารถปรับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมองค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์สูงสุด

มานูสี อาลี (2562, น. 18-19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมิใช่แนวความคิดใหม่ แต่ได้มีการพูดถึงมานานแล้ว แต่เพิ่งจะมาได้รับความสนใจอย่างจริงจังก็ในระยะปัจจุบันนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติต่างได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนที่กำลังพัฒนา และแรงงานอันเป็นกระบวนการเดียวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะสภาวะเศรษฐกิจ และสังคมเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการพัฒนา และสร้างคุณภาพเพื่อให้สอดคล้อง และดำเนินการควบคู่กันไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อำพร ฉายยา (2551, น. 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในด้านการศึกษา นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของผู้มีอำนาจ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อม เป็นผลทำให้ต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร แบบเรียนเทคนิคการสอน ระบบวัดผลประประเมินผล ครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนให้เข้าใจในหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเทคนิคการสอนต่าง ๆ อย่างแท้จริง จะต้องให้ครูได้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่าความสำคัญและการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้ก้าวทันกับเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่รวดเร็วขึ้น ดังนั้นการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสูดรวมทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของตนเองในอนาคตข้างหน้า

หลักการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ และมีเจตคติที่ดีเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดังกล่าว จึงมีความสำคัญ ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ธงชัย คำปวง (2561, น. 45-46) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาครูควรยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. การพัฒนาครูต้องสนองความต้องการ และความจำเป็นของครู

3. รูปแบบกระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครูต้องมีความยืดหยุ่นหลากหลายและเหมาะสมกับบุคคล

4. ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง

6. การพัฒนาครูต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

7. การพัฒนาครูให้มีความสอดคล้องกับนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

ทัศนีย์ บุญแรง (2561, น. 6) ได้นำหลักการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้กับหลักการพัฒนาครูหรือหลักการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายความว่าการพัฒนาครูจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างพอเพียงแล้วย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่าต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่นมีความรู้ ความเข้าใจ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบของราชการที่ประกาศใช้ใหม่ รวมทั้งรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่าบุคลากรที่เป็นครูถึงแม้จะคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพโดยทั่วไป เช่นความบกพร่องด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และการขาดเทคนิควิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อพัฒนาครูจะต้องกระทำให้ครอบคลุมในหลักการดังกล่าวมา จะต้องทำให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงในวิชาชีพและรู้สึกภูมิใจต่องานวิชาชีพของตน

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาคราชการหรือภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญกับบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนามากขึ้นทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้เสนอไว้ดังนี้

ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์ (2551, น. 34) เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้นนั้น เนื่องมาจาก

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์การต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมก่อนทำงานไม่ว่าเป็นการปฐมนิเทศหรือการแนะนำการทำงานเพื่อให้บุคลากรใหม่คุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงานเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้และทัศนคติที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

2. สภาพแวดล้อมอันประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพการเมืองและสังคม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์การ การแบ่งส่วนงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เป็นผลให้องค์การต้องหาทางให้บุคลากรสามารถ ทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าการขาดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างมีระบบก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนเอง โดยการลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่นทำให้เสียเวลาและไม่อาจเรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย

สรุปได้ว่าความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบงานทั้งในภาคราชการและเอกชน เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจถึงจะสามารถปฏิบัติงานได้จริงเกิดความชำนาญและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โอกาสในการพัฒนาของบุคลากร

บุคคลมีโอกาสพัฒนาได้หลายวิธี ตั้งแต่ที่บุคคลไม่ได้มีความตั้งใจเป็นพิเศษไปจนถึงการดำเนินการพัฒนาโดยเฉพาะเจาะจงเพื่อพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544, น. 6-10) ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลโดยธรรมชาติแม้ว่าไม่มีการดำเนินใด ๆ เป็นพิเศษ คนก็มีโอกาสระดับพื้นฐานช่วยให้คนได้เจริญเติบโตทางความคิด และประสบการณ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้หล่อหลอมเป็นเจตคติ ค่านิยม มีวิจารณญาณและความสามารถในการวิเคราะห์วิจารณ์ได้มากที่สุด

2. การพัฒนาคนโดยการได้รับการศึกษาจะเป็นการศึกษาในระบบหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนก็ตามเป็นการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพสาขาต่าง ๆ พัฒนาความคิดและเจตคติซึ่งเป็นการเตรียมตัวขั้นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ และเข้าสู่สังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาเมื่อเข้าสู่ภาวการณ์ทำงานผู้บังคับบัญชาจะเป็นกลไกการพัฒนาบุคคลที่สำคัญเพราะจะมีอิทธิพลต่อบุคคลที่ทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือผลทางตรงเกิดจากการสอนงานให้คำแนะนำจนถึงการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความสามารถได้ฝึกฝนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย ประเมินความถนัดและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมอบหมายงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นอยู่เสมอ ช่วยแก้ปัญหาและข้อผิดพลาดตลอดจนเป็นกำลังใจเมื่อประสบความยุ่งยากหรือความล้มเหลว ส่วนทางอ้อมผู้บังคับบัญชามีส่วนในการพัฒนาบุคลากร คือการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมและแนวความคิดของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความมีศรัทธา ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใดผู้หนึ่งจะทำบุคคลยึดถือเป็นต้นแบบการปฏิบัติ

4. การพัฒนาบุคคลโดยการจัดระบบงานได้แก่

4.1 การจัดระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานในตำแหน่งต่าง ๆ ช่วยให้เกิดความเข้าใจระบบงานของหน่วยงาน เป็นการสร้างพื้นฐานให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานควรทำเป็นประจำ ทุกตำแหน่ง ระดับ มีกฎเกณฑ์การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและแน่นอน

4.2 การกำหนดสายงานสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานการกำหนดสายงานสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานควรคำนึงถึงโอกาสที่แต่ละตำแหน่งจะสามารถเจริญก้าวหน้าได้พอสมควรในสายงานของตน

4.3 การจัดองค์การเพื่ออำนวยต่อความก้าวหน้าของบุคคล หมายถึงความสำคัญที่ทัดเทียมกันระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับเดียวกันที่มีฐานเท่าเทียมกัน

5. การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีกระบวนการขั้นตอนวัตถุประสงค์โดยเฉพาะเจาะจง ส่วนมากก็เป็นการฝึกอบรมในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังเช่น

5.1 เพื่อความเข้าใจ เช่นกฎ ระเบียบ ที่ออกมาใหม่ นโยบายของผู้บริหาร ประเด็นปัญหาข้อถกเถียงที่มีความขัดแย้งกันอยู่การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

5.2 เพื่อรับข้อมูลใหม่ เช่นการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เทคนิค การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ เพิ่มเติมความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับตำแหน่งใหม่ เมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

5.3 เพื่อเน้นย้ำความรู้เดิม เป็นการทบทวนความรู้เก่า เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของบางประเด็นหรือข้อปฏิบัติบางประการที่ผู้ปฏิบัติงานไปนาน ๆ อาจละเลยหรือหลงลืมไปได้

5.4 เพื่อขยายแนวความคิดโดยการแลกเปลี่ยนอภิปราย ถกเถียงซึ่งกันและกันเป็นการฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ อันจะทำให้ได้แนวคิดที่หลากหลายเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่

6. การพัฒนาตนเอง ถือเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่น ๆ เพราะการพัฒนาโดยตนเองเป็นความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ลองปฏิบัติในรูปแบบที่แตกต่างออกไปขนขวายไม่หยุดนิ่ง ช่วยเสริมการพัฒนาบุคคลโดยธรรมชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยตอบสนองโอกาสการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่น ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

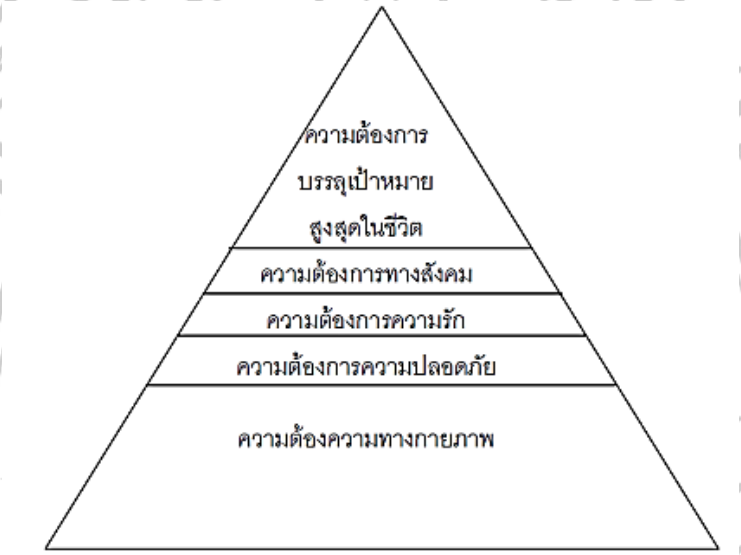
สรุปได้ว่าโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรมีหลากหลายวิธีโดยอยู่ที่ความตั้งใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านเฉพาะและด้านใดด้านหนึ่งของบุคลากรการพัฒนาตนเองเป็นความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อันจะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยตอบสนองโอกาสในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความปรารถนาที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง การเรียนรู้ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างประสบผลสำเร็จ ซึ่งนักวิชาการศึกษาได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล และการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของนักจิตวิทยาดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของบุคคล

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวความคิดของมนุษย์นิยมภายใต้แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of NeedsTheory)โดยระบุไว้ว่าตามธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดี และพร้อมที่จะทำสิ่งดีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนโดยได้อธิบายผ่านทางทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : พัชรินทร์ ผิวนิล, 2556, น. 9

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทานมาสโลว์อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขา

และจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีกชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทานสิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่างการขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรมได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติเพื่อแสดงว่าความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และได้พบผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานานจากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้นจะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยาจึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่น ๆ และแรงผลักดันของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่น ๆ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือ และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์ และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไปดังคำพูดที่ว่าฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้อง และฟ้าแลบอีกต่อไปแล้วเพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้าย และความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองการให้กำลังใจมาสโลว์กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวดขัน และตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจ จากความต้องการความปลอดภัยการให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้วแม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชีหรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะใฝ่หาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้นศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึกปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆจะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม

อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้มาสโลว์ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-Compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัยผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายแรง และกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขา และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

1.3 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน มาสโลว์คัดค้านความคิดเห็นจากกลุ่มของฟรอยซ์ (Freud) ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทดสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับมาสโลว์ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่าความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คนจะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้มาสโลว์ ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า มีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ เช่น เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วพลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) ดังนี้

1.4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระทุกคน ต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

1.4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือความต้องการในการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่องยอมรับได้รับความสนใจมีสถานภาพมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับชั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของมาสโลว์ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั่นคือบุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้วมาสโลว์กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใดความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า การมีพละกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์ และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลกในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียงเกิดความรู้สึกอ่อนแอ และช่วยเหลือตนเองไม่ได้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจงการได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคลและความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

1.5 ความต้องการตระหนักในตนเอง หมายถึงลำดับขั้นสุดท้ายถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตนกล่าวโดยสรุปการเข้าใจ ตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็จะต้องวาดรูปกวี

จะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง (Maslow, 1970, p. 170)

2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิด ความรู้สึกซาบซึ้งความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ, 2530, น. 33)

2.1 ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพูดจากระทบ กระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกันหรือมีปัญหากัน เป็นต้น

2.2 ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2.3 ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูก ลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์ เป็นต้น

2.4 ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตือนซึ่งเป็นการป้องกัน ทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญาณครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์หรือประเภทรำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง

2.5 ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

2.6 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

2.7 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

2.8 ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา

2.9 ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่นไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่นต้องการเมินเฉยจากผู้อื่นไม่สนใจผู้อื่น

2.10 ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

2.11 ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นโดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

2.12 ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจหรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง

2.13 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิดความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

2.14 ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

2.15 ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

2.16 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

2.17 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

2.18 ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

2.19 ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษา ชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือ ไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล

2.20 ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่นนำสมัยไม่เหมือนใคร

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation) ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อเดวิด แมคคาลแลนด์ ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยการทดสอบ (Thematic Apperception Test: TAT) เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เห็น แมคคาแลนด์ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 4 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น. 92) ดังนี้

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองว่ามีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวจากบุคคลอื่น ต้องงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3.2 ความต้องการผูกผัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันธ์สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ และยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพอื่นเพื่อที่จะให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

3.4 ความต้องการอิสระ(Need for Autonomy) หมายถึงการกำกับด้วยตนเอง (Regulation by the Self) ซึ่งตรงข้ามกับคำว่าความไร้อิสระหรือการถูกครอบงำ (Heteronomy) ซึ่งหมายถึงการบังคับควบคุม (Controlled Regulation) หรือการควบคุมที่ไม่ได้รับความเห็นชอบจากบุคคล (Self-Endorsement) นั้น ๆ ไรอันและเดซี่ ชี้ให้เห็นว่าในขณะที่นักปรัชญาและนักเศรษฐศาสตร์กล่าวถึง ธรรมชาติให้การยอมรับอิสระแห่งตนมากยิ่งขึ้นว่ามีความสำคัญในเชิงสังคมและในการปฏิบัติมากขึ้นในขณะเดียวกัน นักจิตวิทยาเป็นจำนวนมากก็ตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับความจริงและการสร้างอิสระแห่งตน และเชื่องโยงอิสระแห่งตนเข้ากับปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น ปณิธาน (Will) ทางเลือก (Choice) การเลือกด้วยความสมัครใจ (Volition) และเสรีภาพ (Freedom)

การพัฒนาตนเองตามแนวคิดนักจิตวิทยา

การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับความจริง ยอมรับตนเอง การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ หรือเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ให้แก่ตนเอง นอกจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยังช่วยให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นอาจแบ่งเป็นหลักหรือทฤษฎีการพัฒนาตนตามแนวคิดนักจิตวิทยาดังนี้

1. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้อธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพในตนเองของ (Self-Actualization) ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขามีความสามารถจะเป็นได้ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงศักยภาพของตนเองออกมาให้มากที่สุดด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองจึงเป็นบุคคลที่ได้ใช้ความมุมานะอย่างหนักในการนำความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และสติปัญญาที่มีอยู่ของตนเองออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้ถึงจุดสูงสุดที่ตนจะสามารถพัฒนาได้ มาสโลว์ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเอง (นัยนัน บุญมี, 2555, น. 15-17) ดังนี้

1.1 รับรู้ความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองสามารถที่จะรับรู้โลกรอบ ๆ ตัวรวมทั้งบุคคลอื่น ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ โดยไม่ใช้อารมณ์ แต่ใช้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และไม่ยอมให้ความหวังหรือความกลัวใด ๆ เข้ามาบิดเบือนการรับรู้ของพวกเขาเป็นเด็ดขาดด้วยเหตุผลที่บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เหนือกว่าคนอื่น ทำให้สามารถตรวจพบนิสัยเสแสร้ง และนิสัยไม่ซื่อสัตย์สุจริตในตัวผู้อื่นได้ง่าย มาสโลว์พบว่า ความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ มักจะพบในกลุ่มบุคคลหลาย ๆ สาขาอาชีพ เช่นศิลปิน นักดนตรี นักวิทยาศาสตร์ นักการเมือง แลนักปรัชญาเป็นต้น

1.2 ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่นและยอมรับธรรมชาติคนที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองสามารถยอมรับตนเองตามวิถีทางที่เป็นอยู่โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่อง ความผิดหวังและความอ่อนแอของตนเอง นอกจากนี้ยังไม่เป็นคนที่แยกความวิตกกังวล ความละอายใจและความรู้สึกผิดเอาไว้ภายในจนเกินควร บุคคลที่ยอมรับในตนเองจะแสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องของความต้องการทางสรีรวิทยากล่าวคือจะเป็นบุคคลที่รับประทานอาหารได้อย่างเอร็ดอร่อยนอนหลับสนิท และมีความสุขในทำนองเดียวกันพวก เขาก็จะยอมรับในตัวผู้นำและสามารถที่จะอดทนต่อความอ่อนแอของผู้อื่นพวกเขายอมรับว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีความทุกข์ทรมานต้องแก่เฒ่าและต้องตายในที่สุด

1.3 มีชีวิตที่เรียบง่าย และมีความเป็นธรรมชาติโดยไม่ชี้แจ้ง บุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองจะใช้ชีวิตที่เรียบง่ายไม่ฝืนธรรมชาติ พวกเขาจะแสดงออกถึงชีวิตภายในของตัวเองแต่ก็จะยินดีปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผนของสังคมแม้ว่าในบางครั้งอาจจะไม่เห็นด้วยกับกฎเกณฑ์เหล่านั้นก็ตาม

1.4 ยึดปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำสิ่งต่าง ๆ ในหน้าที่การงานหรือในการประกอบอาชีพ คนที่มีศักยภาพเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา แต่จะแก้ปัญหาที่สาเหตุโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเองนอกจากนี้ยังยึดวิธีการทำงานว่ามีชีวิตอยู่เพื่อการทำงานมากกว่าที่จะทำงานเพื่อมีชีวิตอยู่ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่

1.5 ต้องการความเป็นส่วนตัว บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองต้องการความเป็นส่วนตัวและพอใจที่จะอยู่คนเดียวอย่างเงียบ ๆ โดยไม่รู้สึกอ้างว้างหรือโดดเดี่ยวพวกเขาจะไม่สร้างมิตรภาพกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ ด้วยเหตุนี้เขาจึงสามารถสนุกสนานและรื่นเริงอย่างเต็มที่กับบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ ได้ทุกกลุ่ม แต่คนปกติทั่วไปมักจะไม่เข้าใจพฤติกรรมดังกล่าวจึงมองพวกเขาว่าเป็นคนไว้ตัว เย็นชา ห่างเหิน หัวสูง และวางตัวเป็นผู้ดี

1.6 เป็นตัวของตัวเองมีอิสระจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีสุขภาพสมบูรณ์ต้องการตนเอง และต้องการความเป็นอิสระพวกเขามองว่าเขาสามารถปกครองตนเองได้มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตัวเองอันที่จะกำหนดวิธีหรือจุดมุ่งหมายของตนเองได้

1.7 มีความรู้สึกชื่นชมยินดีอยู่เสมอ บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองสามารถชื่นชมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นทั้งในชีวิตของตนเองได้ถึงแม้ว่าเหตุการณ์บางอย่างจะเป็นเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามปกติด้วยความรู้สึกที่พึงพอใจตลาดใจปราบปลื้มใจด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงไม่ค่อยบ่นถึงประสบการณ์ที่น่าเบื่อหน่าย และไม่น่าสนใจ

1.8 มีความรู้สึกลึกล้ำกับประสบการณ์ บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความรู้สึกอย่างเต็มที่เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองโดยไม่มีข้อจำกัดเช่นในยามที่มีความรักมีความสุข คิดสร้างสรรค์มีความกระจ่างแจ้งมีการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือเมื่อมีการหล่อหลอมเพลงเข้ากับธรรมชาติ

1.9 มีความสนใจในสังคมถึงแม้ว่าบางครั้งบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความเดือดร้อนมีความเศร้าโศกหรือรู้สึกโกรธแค้นกับข้อบกพร่องของตนแต่พวกเขาก็มีความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เปรียบเสมือนพี่คนโตที่พร้อมจะให้ความอบอุ่นแก่น้องของตน

1.10 รู้จักสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และลึกซึ้งถึงหัวพวกเขาจะไม่มีเพื่อนสนิทเพียงกลุ่มเล็ก ๆ น่าจะเลือกคนกลับคนที่มีลักษณะนิสัยหรือมีความสามารถพิเศษที่คล้ายคลึงกันกับตนนอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่อ่อนโยนกับพวกเด็กเด็ก และมักจะให้เด็กเกิดความไว้วางใจได้ง่าย

1.11 มีความเป็นประชาธิปไตย บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมของความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริงไม่มีอคติ มีความเคารพผู้อื่นโดยไม่เลือกเชื้อชาติศาสนาอายุและอาชีพ

1.12 สามารถแยกความแตกต่างระหว่างเป้าหมาย และวิธีการบุคคลที่มีศักยภาพ ในตนเองไม่ว่าจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งหรือเกิดความรู้สึกสับสนว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วในสิ่งที่ถูกต้องสิ่งใดสิ่งหนึ่งผิด และสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือเป้าหมาย และอะไรคือวิธีการไปสู่เป้าหมายโดยพวกเขาจะยึดมั่นในหลักศีลธรรมจรรยาอย่างมั่นคงในการทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดี

1.13 มีอารมณ์ในเชิงปรัชญา บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองจะมีอารมณ์ขันในเชิงปรัชญาและไม่เป็นปฏิปักษ์กับผู้อื่น พวกเขาไม่นำสิ่งที่เป็นปมด้อยของผู้อื่นมาเป็นอารมณ์ขันและไม่สร้างสถานการณ์ทำให้คนอื่นต้องทุกข์ลบหลู่ดูหมิ่น อับอาย หรือได้รับความเจ็บปวดเวลามีอารมณ์ขัน จะใช้การยิ้มมากกว่าการหัวเราะ พฤติกรรมในข้อนี้ทำให้คนอื่นมองพวกเขาว่าเป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบและมีความจริงจังกับชีวิต

1.14 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคคลที่มีศักยภาพในตนเองทุกคนจะต้องมีความสามารถที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ความสามารถข้อนี้จะปรากฏออกในการดำเนินชีวิตทั่ว ๆ ไป และนักแสดงออกมาในบุคลิกภาพหรือผลงานต่าง ๆ เช่น บทกวี ดนตรี งานทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.15 มีการต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายในบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองพร้อมที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ สามารถผสมผสานประสบการณ์ใหม่ให้กลมกลืนกับประสบการณ์เดิมของตนเองอาจจะรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น

2. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของอัลพอร์ต (Allport, 1962, p. 132) ตามปรัชญาของออลพอร์ท (Alport) คนดีหมายถึง คนที่เจริญด้วยวุฒิภาวะซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 มีลักษณะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่นคนที่เจริญด้วยวุฒิภาวะย่อมมีจิตใจห่วงใยต่อผู้อื่นมีใจกว้างต่อเหตุผล มองเห็นสวัสดิภาพของผู้อื่นมีความสำคัญเท่ากับสวัสดิภาพของตน ความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจังกับผู้อื่นในเรื่อง ความคิดเห็น และการทำงาน

2.2 มีลักษณะความสัมพันธ์อย่างอบอุ่นกับผู้อื่นสามารถที่จะใกล้ชิดสนิทสนมและรักผู้อื่นได้เห็นอกเห็นใจ เข้าใจและทุกข์ใจกับผู้อื่นได้มากกว่าที่จะรู้สึกแบ่งแยก และเป็นศัตรูต่อผู้อื่นสามารถที่จะให้ความรักโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

2.3 มีลักษณะความมั่นคงในอารมณ์ ความมั่นคง ในอารมณ์เกิดการที่ตนยอมรับตนเอง เกิดความเชื่อมั่นจนสามารถสู้ทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ จากภายนอกได้หลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์ที่มากเกินกว่าเหตุเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ อันอาจจะเกิดขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้

2.4 มีลักษณะการมองตามความเป็นจริงการใช้ทักษะตลอดจนการแปลความหมายให้ตรงในสภาพตามความเป็นจริง มีความเข้าใจสภาพต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมีการแสดงออกที่ดีและทักษะในการแก้ไขปัญหาสามารถรวบรวมพลังความสามารถทั้งหมดในตัวเพื่อการทำงานที่เหมาะสมจนประสบความสำเร็จได้มีความเป็นตัวของตัวเองไม่คล้อยตามผู้อื่น และรู้จักพอใจในตัวเอง

2.5 มีลักษณะการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และมีอารมณ์ ซึ่งการถ้ารู้จักและเข้าใจตนเองทำให้สามารถปรับอารมณ์ และหัวเราะกับตนเองในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

2.6 มีปรัชญาชีวิตแน่นอน มีความสามารถในการสั่งสมประสบการณ์จนสามารถรวบรวมเป็นแนวทางการครองชีวิตตนเองได้มีการทำกิจกรรมทุกอย่าง อย่างมีเหตุผลอยู่กับร่องกับรอยทำตามระบบค่านิยมได้เลือกสรรไว้สำหรับตนเอง

3. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของเฮอร์ลอค (Hurlock, 1978, p. 260-261) ให้ความหมายของการปรับตัวทางสังคมว่า หมายถึง ความสำเร็จซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทั่วไปและกลุ่มบุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเรียนรู้ทักษะทางสังคมได้ดีเช่น ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนและคนแปลกหน้าและจะช่วยพัฒนาด้านเจตคติที่ดีต่อสังคมด้วย

เช่น มีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น นอกจากนั้นเฮอร์ล็อคยังบอกถึงเกณฑ์ในการปรับตัวทางสังคมดังต่อไปนี้

3.1 การแสดงออกที่เหมาะสม (Overt Performance) คือ มีการแสดงออกที่เหมาะสมเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่มซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องจากกลุ่ม

3.2 การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มต่าง ๆ (Adjustment to Different Groups) คือ สามารถปฏิบัติตัวเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่กว่าหรือเพื่อน

3.3 ด้านเจตคติต่อสังคม (Social Attitudes) คือ มีด้านเจตคติที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ ต่อการเข้าร่วมสังคมและบทบาทของตนเองในสังคม

3.4 ความพึงพอใจในตนเอง (Personal Satisfaction) คือ มีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งในการเป็นผู้นำและผู้ตาม

แนวคิดการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาของบุคลากรหากบุคคลมีความกระตือรือร้นเต็มที่ตามศักยภาพแล้วอาจจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ โดยไม่ต้องอาศัยโอกาสในการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ สำหรับแนวคิดการพัฒนาตนเองในการวิจัยนี้จะกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเองความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเองวิธีการพัฒนาตนเอง และการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น. 429-430) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองหมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ฮายะ มะนอ (2554, น. 21) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่าเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่า จากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและเจตคติ ตลอดจนแนวคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่นำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต

ณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 24) ได้สรุปความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึงการดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

นัยนัน บุญมี (2555, น. 8) ได้สรุปการพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่จะเรียนรู้ เสริมทักษะความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และความคิดในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร และดำรงชีวิตมีความสุขมากขึ้น

สมิต อาชวนิจกุล (2555, น. 7) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่สำคัญของทุกคน เพราะคนเรามีความสามารถที่จะพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงได้แม้ว่ารูปแบบการพัฒนาจะมีหลากหลาย และเกี่ยวข้องกับทุกด้าน แต่จะพัฒนาด้านใดก็ตาม ต้องเริ่มจากการพัฒนาที่ตนเองก่อนจึงจะบรรลุความสำเร็จ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2552, น. 12) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยน และการจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมเพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ (ศรีนภา ฉิมเฉย, 2558, น. 39) ดังนี้

1. มีความสำคัญต่อตนเองเป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเองเป็นการปรับปรุงสิ่งบกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องออกจากตนเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกให้มีคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเองสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. มีความสำคัญต่อบุคคลอื่น การพัฒนาตนเองเป็นการเตรียมให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น บุคคลในครอบครัวและเพื่อนในการทำงานสามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไปเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตและส่วนตัว การทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม ส่งผลให้สังคมมีความเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. มีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนา และปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการรูปแบบการทำงาน หรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการ

คิดทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิตทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้ามั่นคง และยั่งยืน

นัยนัน บุณมี (2555, น. 8) ได้นำเสนอความสำคัญการพัฒนาตนเองไว้ว่าการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลาย สามารถปรับปรุงข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้พัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการโดยมีการวางแนวทางให้ตนสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้

สรุปได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาตนเองคือการพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาการทำงาน พัฒนาทักษะ เทคนิค ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๆ ไป

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสุขในชีวิต และความสุขในชีวิตและความสำเร็จในชีวิตการทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวังของแต่ละบุคคลอาจจำแนกได้ 2 ประการ (นัยนัน บุญมี, 2555, น. 9-10) ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความคิดทักษะ และความชำนาญให้กับตนเองโดยจะเตรียมตัวพัฒนาตนเองหลาย ๆ ด้าน เช่นการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การบำรุงรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง และการเรียนรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเป็นต้น เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้มีความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิต นำตนเองไปสู่ความดีงาม และทำประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความฉลาดทางอารมณ์และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อันจะช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นคนดีมีน้ำใจมีความเสียสละใจกว้างรู้จักให้เกียรติแก่บุคคลอื่น และช่วงลดความเห็นแก่ตัวของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลดีต่อตนเอง ต่อคนอื่นต่อองค์กรและสังคมให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับบุคคลทั่วไปการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลสามารถเลี้ยงตนเอง พึ่งตนเองและนำตนเองได้อย่างมีสุขโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. เพื่อให้บุคคลสามารถทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ตามอัตภาพของตน

3. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. เพื่อพัฒนาจิตใจของตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี

บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างดีย่อมมีลักษณะ ดังนี้

1. ดำเนินชีวิตอย่างสงบ ทำหน้าที่ของตนเองด้วยความภาคภูมิใจ

2. พอใจในชีวิตและผลงานของตนเอง พยายามสร้างผลงานที่มีประโยชน์และสร้างคุณค่าความดีงามทุกโอกาส

3. รักครอบครัว ญาติพี่น้อง และท้องถิ่นของตนเอง

4. เคารพยกย่องสรรเสริญ และเอาแบบอย่างคนดีมาปฏิบัติตนในกรอบของจริยธรรมและประเพณีอันดีของสังคมประพฤติตนตามแบบแผน และคุณธรรมที่สังคมเห็นว่าดีงาม

5. พยายามพึ่งตนเอง ช่วยตนเองตามควรแก่อัตภาพ เวลาประสบความทุกข์ยาก ความล้มเหลวจะพยายามใหม่โดยใช้ความเพียร ความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรค แก้ปัญหาด้วยความสงบ และสุขุมรอบคอบ

6. ประหยัดเวลา แรงงานและทรัพย์สิน ทรัพยากรเฉพาะที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานหรือสังคมมากว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับ

7. รู้จักตนเอง เข้าในชีวิตและการต่อสู้ที่มีน้ำใจนักกีฬาและมีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองจะรู้จักและเข้าใจตนเองมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงาน และสังคม ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นรู้จักแก้ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผลประพฤติตนอยู่ในกรอบของสังคม และวัฒนธรรมอันดีงาม มีความมขยัน อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทำให้การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

กระบวนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จหากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาบุคลากรสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักวิชาการได้เสนอกระบวนการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

นิทัศน์ วินว์ (2555, น. 72) ได้กล่าวถึงการกระบวนการพัฒนาตนเองจะต้องเริ่มต้นที่การเรียนรู้ตนเองก่อน ความผิดพลาดอันยิ่งใหญ่ของการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือไม่ให้เรียนรู้ตัวเองเรียนแต่สิ่งภายนอกมากมาย ซึ่งแม้ให้เรียนเก่งเท่าไหร่ แต่ถ้าไม่รู้ตัวเองแล้วก็แก้ไขปัญหาไม่ได้ การพัฒนาตนเองจะต้องมีกระบวนการไปตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ศรีนภา ฉิมเฉย (2555, น. 72) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยความสำเร็จและพัฒนาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการให้บุคคลที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอกเมื่อทราบแล้วก็จะนำมาวิเคราะห์ตนเอง และตั้งเป้าหมายว่าสิ่งใดที่ดี และมีอยู่ในตัวเราแล้วก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตาเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็นำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการลงมือปฏิบัติจริง ถ้าสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ที่ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการไม่เหมาะสมกับเราต้องปรับปรุงให้เหมาะสมโดนสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ ระหว่างการดำเนินการถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แน่งน้อย ดีถาวร (2550, น. 19-20) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาตนเองสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การสำรวจตนเองการที่คนเราประสบความสมหวังหรือไม่สำเร็จสาเหตุสำคัญก็คือตน เป็นผู้กระทำเองดังนั้นจึงควรสำรวจตนเองเพื่อจะได้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร เมื่อทราบว่าตนเป็นอย่างไรแล้วก็ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การนำคุณสมบัติที่ดีงามมาเป็นแบบอย่างเป็นการนำคุณสมบัติของบุคคลที่สำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่างเพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสร้างความดีงามต่าง ๆ ไว้ให้เห็นคุณสมบัติที่ดีของบุคคลส่วนใหญ่สามารถสร้างขึ้นในตัวบุคคล

3. การปลุกใจตนเองมีความสำคัญมากเพราะถ้าคนไม่มีกำลังใจยิ่งมีความรู้สึกท้อแท้ไม่อยากคิดไม่อยากทำก็จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จการปลุกใจตนเองให้เข้มแข็ง มุ่งมั่นทำให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเองหมายถึงการสร้างกำลังที่ดีสร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดให้ดีนับว่ามีความสำคัญมากรายการส่งเสริมตนเอง

5. ดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้มีการกระทำดังนี้คือการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการอ่านหนังสือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมอบรม การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์อาจกระทำได้

โดยการลงมือปฏิบัติการทำงานร่วมกับคนอื่น และการค้นคว้าวิจัยเป็นต้น การสร้างนิสัยที่ดีเป็นการกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของงานอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นแบบที่เข้มแข็ง การสร้างเจตคติ ที่ดีจะช่วยลดการต่อต้านด้านต่าง ๆ การอยู่ร่วมกับคนอื่นและได้รับการช่วยเหลือ เป็นต้น การสร้างบุคลิกภาพที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาได้แก่กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตน การควบคุมอารมณ์ การแต่งกาย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนับว่ามีความจำเป็นและที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

6. การประเมินผลเพื่อทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการได้ผลมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องอาศัยการวัด และประเมินผล

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาจะต้องเริ่มเรียนรู้ที่ตนเองก่อนพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งในทักษะ ความรู้ ให้มากขึ้นหรือเข้าร่วมกิจกรรมโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ตนเองยิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อให้ตัวเองเกิดการพัฒนาตนเองตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

วิธีการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่ต้องการจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตนคติของตนเองต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพเพื่อความสุข และความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, น. 79-80) ได้ศึกษาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย และความเป็นสากลพบว่าในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมามีโครงการพัฒนาครูจำนวนมากทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัดหลาย ๆ ระดับยังมีการพัฒนาครูโดยรูปแบบเดิม ๆ โดยมีรูปแบบวิธีการพัฒนาครู ดังนี้

1. การส่งครูไปเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
2. การศึกษาดูงาน สัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การส่งครูไปศึกษาต่อ
4. การนิเทศภายใน
5. การวิจัยในชั้นเรียน
6. การมอบหมายงานให้ครูศึกษาหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การสนับสนุนครูให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยาฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ

9. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ

10. เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตัวเอง เป็นต้น

โชติชิอัล ฟูกิจกาญจน์ (2556, น. 30-33) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูในปัจจุบันมีหลายวิธีการหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้างวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความคุ้นเคยกับสถานที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมนี้ โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียวหรือทำร่วมกันเป็นคณะ การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรอย่างอิสระและสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขหรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยจะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงควรไม่เกินสิบคน เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึงแต่การที่คณะครูมีจำนวนมากควรใช้วิธีแบ่งกลุ่มย่อยในการอบรม

5. การอภิปราย (Discussion) ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ข้อดีข้อเสียแล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออก ให้กับประเด็นนั้น

6. การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case study) เป็นการนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาเรียนร่วมกันระหว่างโดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength)

และจุดอ่อน (Weakness) รวมถึงโอกาสพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรค(Threat) ของโรงเรียน กรณีศึกษา และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ และบูรณาการ (Apply & Integration Thinking) ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาโดยให้ครูศึกษา และปฏิบัติแบบเดี่ยว

7. การสาธิต (Demonstration) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจโดยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน โดยอาจจะเป็นแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยายหรือนั่งแบบครึ่งวงกลมระดับความสูงที่เหมาะสมเพื่อขยายภาพการสาธิตให้ชัดเจนขึ้น

8. ศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกันโดยมีผู้บรรยายประกอบประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้จะอยู่ที่สามารถเลือกสถานที่โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้วควรให้คณะครูสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาการแลกเปลี่ยนรู้ซึ่งกัน และกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

9. การอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือ การที่โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับครู และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมการออกกำลังกายอย่างถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

10. การฝึกสอน (Coaching) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้โดยมีการกำหนดเวลาและสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเจาะจง การฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะรวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขและขัดเกลา จนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

11. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์มากกว่าคอยแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในฝ่ายเดียวกัน

12. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูอย่างต่อเนื่องการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

อำพร ฉายา (2557, น. 27) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างไรในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้วแต่พึ่งย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ในองค์การ จะได้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปแบบเป็นการเน้นในเรื่องการให้ความรู้

4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอ่านล้านสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่เป็นหรือส่งไปดูงานในหน่วยการที่มีระบบการทำงานที่ดี และทันสมัย

5. การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำให้งานมีคุณภาพมีทัศนคติที่ดีต่องาน

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นหรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

ปุณยวีร์ สุทธิกิจอนุรักษ์ (2550, น. 3) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาไว้ 10 ด้าน คือการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมให้มีความรู้ ด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านนันทนาการ นาวิน ในสุทธิ (2563, น. 24) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคคลโดยอาศัยแนวคิดวิธีการพัฒนาบุคคลของ สุนันทา เลาหนันท์ (2531, น. 39) ซึ่งได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานการศึกษาต่อ การประชุมสัมมนาและการรสร้างผลงานทางวิชาการ

ธงชัย คำปวง (2561, น. 46) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาครูระดังองค์กรมิวิธีการพัฒนาครูที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การฝึกอบรม ประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

เช่น การบรรยาย การสาธิต การระดมสมอง การวิเคราะห์กรณี ตัวอย่าง เทคนิคบทบาทสมมติ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เป็นต้น

1.2 การศึกษาดูงานภาคสนาม

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.4 การหมุนเวียนทำงาน

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้

2. การพัฒนาครูระดับกลุ่มมีวิธีการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

2.1 การวางแผนพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วมของครู

2.2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การพัฒนาครูระดับบุคคลมีวิธีการพัฒนาที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

3.2การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้พื้นฐาน การฟัง อ่าน จดบันทึก การสอบถาม การแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ การคิด และทบทวน

กฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563, น. 10-12) ได้กำหนดนิยามศัพท์ของการพัฒนาครูตามความต้องการไว้ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์รอบด้านทั้งเก่ง ดี มีสุข มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียนมีการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดหาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมกับการเรียน มีการรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ผลเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาการและการเรียนการสอนของนักเรียน

2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ในหน่วย

การเรียนรู้มีการสร้างแบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนมี กระบวนการจัดทำการวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมการจัดทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการนำผลการจัดการวิจัย ในชั้นเรียนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียนเป็นประจำทุกปีหรือทุกภาคเรียนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับปัญหา ของนักเรียน

3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผน โครงการด้านการวัดผลและประเมินผลทุกปีใน สถานศึกษาเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษามีการจัดทำ ระบบเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินอย่างเป็นปัจจุบันมีส่วนร่วมในการ วางแผน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ บุคลากร ทางการศึกษารับผิดชอบด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของสถานศึกษามีการ พัฒนา ปรับปรุงวิธีการและรูปแบบการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมอยู่เสมอให้ ความสำคัญกับการวัดและประเมินผล เพื่อทราบคุณภาพของผู้เรียน นำผลจากการ ประเมินใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแต่ระยะมีการส่งเสริมการศึกษาดำเนินการวัดปละประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้กระบวนที่ บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการสร้างระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีทางการศึกษามีมีการจัดกระทำข้อมูล เพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษามีใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อการตัดสินใจ มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียน การสอนมีการติดตามและประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายในโรงเรียนและนอกสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน

5. ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ หมายถึง กระบวนที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมอยู่เป็นประจำทุกปีมีการเชิญวิทยากร มาให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน มีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการ ฝึกอบรม และมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลกรด้านการฝึกอบรม สัมมนาการศึกษาต่อ

การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในครั้งนี้อาศัยแนวคิดวิธีการพัฒนาตนองทางวิชาการของ ณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 33) เป็นหลักในการสังเคราะห์วิธีการ

พัฒนาตนเองร่วมกับผลงานวิจัยของหน่วยงานและนักวิจัย จำนวน 10 เรื่อง ได้แนวคิดวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาดูงาน
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม
3. การศึกษาต่อ
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายรูปแบบ เช่นการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ได้มาจากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 33) ร่วมกับแนวคิดผลงานวิจัยของหน่วยงานและนักวิจัย จำนวน 10 เรื่องโดยเลือกรายการที่มีความถี่ซ้ำกันตั้งแต่ 5 รายขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน	ณรงค์ คำภาศรี(2550)	ธงชัย ปวงคำ (2564)	นาวิน ใจสูทธิ (2563)	ปุณยวีร์ สุทธิกิจอนุรักษ์ (2550)	กฤติพงศ์ โคตาพานิช(2563)	อำพร ฉายา (2557)	สนง.เลขาธิการคุรุสภา (2558)	แพรวนภา เกษมรักษา (2560)	สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558)	ธนนท์ รักษ์ธนชัย (2560)	รวม
การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	✓						✓				2
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	✓										1
การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน	✓										1
การจัดทำผลงานวิชาการ	✓		✓			✓	✓			✓	5*
การศึกษาต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
การศึกษาดูงาน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8*
การเข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8*
การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	✓				✓			✓	✓	✓	5*
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓		✓	✓	✓			✓		5*

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน	ณรงค์ คำภาศรี(2550)	ธงชัย ปวงคำ (2564)	นาวิน ใจสุทธิ (2563)	ปุณยวีร์ สุทธิกิจอนุรักษ์ (2550)	กฤติพงศ์ โภคาพานิช(2563)	อำพร ฉายา (2557)	สนง.เลขาธิการคุรุสภา (2558)	สนง.เลขาธิการคุรุสภา (2560)	สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558)	ธนนท์ รัตน์ธนรัช (2560)	รวม
การหมุนเวียนงาน		✓					✓				**2**
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน		✓									**1**
การวางแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วม											**-**
การจัดการเรียนรู้											**-**
การประชุมเชิงปฏิบัติการ		✓									**1**
ปฐมนิเทศ				✓	✓						**2**
บรรยาย					✓						**1**

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนที่มีความถี่ซ้ำกันตั้งแต่ 5 รายขึ้นไป โดยผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนดังนี้

1. การศึกษาดูงาน
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม
3. การศึกษาต่อ
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนข้างต้นผู้วิจัยจะนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่มีความน่าสนใจ เนื่องจากเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ฝึกฝนการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ได้มีนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ดังนี้

สุธาทิพย์ สังข์แก้ว (2560, น. 30) ได้กล่าวถึง การไปศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้นไป การที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นจึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

สรุปได้ว่าการศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่มีความน่าสนใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ฝึกฝนการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนอีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนาตนเองอีกทางหนึ่งด้วย

การเข้าร่วมการฝึกอบรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สุธาทิพย์ สังข์แก้ว (2560, น. 29) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

สมคิด บางโม (2558, น. 13) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นช่วยให้บุคคลเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2557, น. 5)ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมคือการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกต้องช่วยให้การปฏิบัติงานและหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานองค์กร แต่ละครั้งควรพิจารณาถึงความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก และควรจะส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ

การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพทางการศึกษา นักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษาต่อดังนี้

เฉลิม ศรีผดุง (2562, น. 4) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษา (Education) เป็นการฝึกคนให้ทำงานที่แตกต่างกันมักเป็นการฝึกให้แก่บุคคลซึ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่หรือฝึกคนเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่อาจจะเป็นระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมหรือเป็นการฝึกคนเพื่อเพิ่มศักยภาพ

จิตติมา อัครธิติพงษ์ (2556, น. 23-31) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (Education)โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนกำลังคนไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคตเตรียมการทดแทนบุคลากรที่โยกย้าย การศึกษาอาจทำได้โดยศึกษาในระบบศึกษานอกระบบ ศึกษาตามอัธยาศัย

สรุปได้ว่าการศึกษาต่อคือ การพัฒนามนุษย์ให้ความรู้ ทักษะศักยภาพที่เพิ่มพูนขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วหรืออาจใช้ให้รับกับหน้าที่ใหม่ที่สูงขึ้นกว่าเดิม

การจัดทำผลงานทางวิชาการ

สาวิตรี ถารียะ (2556, น. 36) ได้กล่าวถึง การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าหาข้อมูล หาความรู้จากนักวิชาการหรือเอกสาร ตำราต่าง ๆ แล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่

ธีระชัย ปูรณะโชติ (2532, น. 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสรุปได้ว่าข้าราชการครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งสอนให้เยาวชน

ของชาติมีความรู้ มีคุณธรรม และค่านิยมต่าง ๆ ที่ดี ข้าราชการครูที่ดีจึงขวนขวายที่จะแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการศึกษาค้นคว้าวิจัยการพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเสมอซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึงการหาความรู้จากเอกสาร ตำรา อีกทั้งวิทยากรต่าง ๆ หรือเกิดจากการลงมือปฏิบัติ รวบรวมจัดทำเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเกิดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆให้เป็นประโยชน์

การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 156)ได้กล่าวว่า การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร (Knowledge worker) และผู้บริหารแต่ละองค์การผู้จัดสัมมนาจะจัดให้มีการรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มมีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณา และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแลกเปลี่ยนความคิดได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่กำหนดไว้

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2560, น. 173) ได้กล่าวว่า การประชุมและสัมมนา (Outside Seminars) มีลักษณะเป็นการบรรยายในห้องเรียนมีการรวมตัวกลุ่มของบุคคลที่สนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มีลักษณะของการบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดทัศนคติ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุปได้ว่าการเข้าร่วมสัมมนาเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคลที่มีเป้าหมาย หรือความสนใจเดียวกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วนำมาอภิปรายพิจารณาประเด็นเพื่อให้ก่อประโยชน์ และให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วม

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563, น. 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้กระบวนที่บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการวางแผนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการสร้างระบบปฏิบัติการด้านข้อมูลและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการจัดกระทำข้อมูล เพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษามีใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการตัดสินใจมีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้งานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีการติดตามและประเมินผลใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการ สร้างเครือข่ายในโรงเรียน

และนอกสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกุล (2558, น. 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียน ประกอบด้วย การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน การเตรียมการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 182) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผน การกำกับ การสืบค้นการเก็บ รักษาข้อมูลการสื่อสารและเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจและการจัดการเรียนการสอนเป็นต้น

วัฒนา ภูด่านวัว (2557, น. 9) กล่าวถึง การพัฒนาครูทางเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการเพิ่มความสามารถของครูที่จะแสดงถึงการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสาร การวัดและประเมินผลและด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดประโยชน์ต่อครูทางด้านวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการพัฒนาครูผู้สอน ในการใช้สื่อ เทคโนโลยีการสื่อสาร การเรียนการสอน การกำกับติดตาม สืบค้นข้อมูล และการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในทางการศึกษาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

งานวิชาการและขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการและขอบข่ายของงานวิชาการในการวิจัยนี้จะกล่าวถึงความหมายของงานวิชาการ ความสำคัญของงานขอบข่ายของงานวิชาการและการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนตามลำดับดังนี้

ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนและงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูโดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการดำเนินการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

สันติ บุณภิรมย์ (2552, น. 22) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาการจัดการเรียนการสอนและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

กอร์ตั้น (Gorton,1983, p. 158) กล่าวว่างานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่งานด้านหลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดตารางเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผล การนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า ความหมายทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งด้านมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาในการช่วยพัฒนาส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น

ความสำคัญของงานวิชาการ

ดวงนภาเตปา (2562, น. 18-19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาโดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณส่วนงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุน

ศิวพร ละหารรเพรช (2562,น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญ เป็นหน้าที่หลักเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดีขึ้นอยู่กับการบริหารวิชาการที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

สุเทพ ไชยวุฒิ (2560, น. 11)ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นงาน

ที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารครูและบุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือผู้เรียนต้องได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น

มูนา จารง (2560, น. 37) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การบริหารวิชาการมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวิจัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา โดยบุคคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินงานมีกระบวนการขั้นตอน การวางแผนที่แน่ชัด เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นถูกต้องเหมาะสมบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและคุณภาพเพื่อบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น

ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานด้านวิชาการถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ และอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจสำหรับการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ที่มีส่วนร่วม ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกด้านต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรม กำหนดแนวทางปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างมีระบบได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษากำหนดขอบข่ายไว้ดังนี้

สำนักงานนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 41) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติด้านงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

14. การสงเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 32) ได้กำหนดขอบข่าย และภารกิจการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบปะกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการสู่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น. 32)

ศิริวิมล ใจงาม (2558, น. 51) ได้นำเสนอเกี่ยวกับขอบข่ายด้านงานวิชาการ รงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 6 ด้านประกอบด้วย

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การจัดการเรียนการสอน

4. การนิเทศภายใน

5. การวัดผลประเมินผลการศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอนตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งติดตามผลรวมไปถึงการพัฒนาผู้สอนการเรียนการสอนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงความต้องการของสังคมในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญสุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและผู้มีสวนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

ธีรศักดิ์อุปไมอธิชัย, วชิราภรณ์สังข์ทอง, และธนัทณัฏฐ์ ฉัตรภัครรัตน์ (2560, น. 42-45) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ให้มีรากฐานที่มีความเข้มแข็ง มั่นคง และนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยการบริหารงานด้านวิชาการประกอบด้วย

1. เน้นการจัดการศึกษาที่เป็นรูปธรรมเน้นกิจกรรมตลอดทุกเดือนทุกเทอมทุกปีการศึกษา

2. กิจกรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมระหว่างครูอาจารย์กับผู้ปกครองที่เห็นคุณค่าและร่วมมือกันส่งเสริมให้กับนักเรียนสามารถปฏิบัติและตรวจสอบประเมินผลได้ตลอดเวลา

3. ให้ความรู้ทางวิชาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน คือ การใช้เทคโนโลยีให้เอื้อต่อกระบวนการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น ๆ

4. พัฒนาให้คิดในเชิงระบบ รู้จักคิดวิเคราะห์ถึงเหตุผลที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะการสอดแทรกหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. ต้องเป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาครุศาสตร์

6. จัดการเรียนการสอนเป็นทีมเพื่อให้เกิด PLC

7. ควรมีฝ่ายประเมินผลเพื่อติดตามผลการพัฒนาที่เกิดในตัวผู้เรียน

8. ส่งเสริมการผลิตเอกสารวิชาการ โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาผลิตสื่อการเรียนการสอน

9. มีการค้นคว้าวิจัย เพื่อนำมาติดตามประเมินผล และพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม และมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

10. ควรมีการใช้เกณฑ์มาตรฐานจากภายนอกเข้ามาทดสอบ เช่น โครงการของ สสวท.

11. งานนิเทศการสอน ควรมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมานิเทศและให้คำแนะนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 6-7) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 5) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานด้านวิชาการในการปฏิบัติงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนา นวัตกรรม และใช้สื่อเทคโนโลยี
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบปะกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการสู่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่างานด้านวิชาการอาจหมายถึงกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ขอบข่ายงานวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานวิชาการของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งอาจมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษาแต่ละแห่ง

การสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

การสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในการวิจัยนี้อาศัยการสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการของ ศิริวิมล ใจงาม (2558, น. 51) เป็นหลักในการสังเคราะห์แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานร่วมกับผลงานทางวิชาการของนักวิจัยรวมทั้งสิ้นจำนวน 10 เรื่อง แล้วดำเนินการเลือกรายการที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนที่มีความถี่ซ้ำกันตั้งแต่ 5 รายขึ้นไปดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน	พัชญ์ฬิชา จันทร 2563	กระทรวงศึกษาธิการ 2556	แน่งน้อย ดีถาวร 2550	ณรงค์ คำภาศรี 2550	สนง.กรรมการศึกษา2552	อิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์	สาวิตรี ถาวร 2556	สุรศักดิ์ ผุพนานุกูล 2558	ประภารัตน์ ทศพันนัก 2557	ศิริวิมล ใจงาม 2558	รวม
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10***
2.การวิจัยในชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	**9***
3.การจัดการเรียนการสอน	✓		✓				✓	✓		✓	**5***
4.การนิเทศภายใน	✓	✓			✓			✓		✓	**5***
5.การวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓					✓	**5***
6. การประกันคุณภาพการศึกษา										✓	1
7.การพัฒนาแหล่งเรียนรู้											0
8.การแนะแนว		✓			✓						2
9.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	✓	✓	✓		✓			✓			**5***
10.การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		✓									1
11.การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	✓		✓	✓							3

* หมายเหตุ เลือกมาใช้เป็นองค์ประกอบในการทำวิจัย

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนที่มีความถี่ซ้ำกันตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไปโดยผู้วิจัยอาศัยการสังเคราะห์จากขอบข่ายงานวิชาการของศิริวิมล ใจงาม (2558, น. 51) เป็นหลักในการสังเคราะห์แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและผลงานของนักวิจัยรวมจำนวน10 เรื่อง แล้วดำเนินการเลือกรายการที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการนำหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นไปสู่การปฏิบัติหรือไปสู่การเรียนการสอน ตามแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร

1.1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องหลักสูตรสถานศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ โครงสร้าง จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ บุคลากรรวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา

1.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรที่สถานศึกษาขึ้นเป็นแผนการประมวล ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนโดยความร่วมมือของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมภาระการจัดการศึกษาทุกด้าน

1.3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร หมายถึง การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางการตัดสินใจไว้ ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมี ประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร หมายถึง การประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการ ประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอกอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อชุมชน

1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง การสร้างสรรค์และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็น กันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ผู้ถูกนิเทศ และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา

1.6 การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันภายในสถานศึกษาเพื่อ สรุปภาพการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การนำข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา และชุมชน สภาพปัญหาปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดแนวทางจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนฝัน วงเดช, 2562, น. 137-138)

2. การวิจัยในชั้นเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนมีเป้าหมายหลักเพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโดยมีนักวิชาการหรือนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, น. 23) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนแก้ปัญหา โดยศึกษาสภาพการณ์หรือปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยครูแสวงหาวิธีการ หรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือแก้ไขปัญหา สังเกตหรือตรวจสอบผลการแก้ปัญหา และการสะท้อนกลับของวิธีการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุผลสำเร็จของการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2559, น. 21) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการทำวิจัยที่ดำเนินการโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนหรือโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาของผู้เรียนหรือการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. การจัดการเรียนการสอน เป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนงานอย่างอื่นเป็นงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีคุณภาพการจัดเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษาผลงานด้านวิชาการเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและ คุณภาพของสถานศึกษาว่าจัดการศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด โดยมีนักวิชาการได้ให้ถึงแนวคิดการจัดกา เรียนการสอนไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมใน การเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น รวมทั้งความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ของครูในการให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ ความรักและความเอาใจใส่ด้วย

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553) กล่าวว่า การเรียนการสอนคือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับ ผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และ ศิลป์ของผู้สอน

สรุปว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ การให้กำลังใจ ให้ความรักและความเอาใจใส่เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4. การนิเทศภายใน กล่าวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศการสอนโดยทำหน้าทีบริหารโครงการ และเป็นผู้นำของคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบหนึ่งของงานด้านวิชาการ สามารถสรุปขอบข่ายงานดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ประการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, น. 67-78) ดังนี้

4.1 บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนโดยการนิเทศให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ในการจัดทำและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องชัดเจน รวมทั้งนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

4.2 บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน: ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุน โดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการสอน สัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

4.3 บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน: ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินการเรียนในแต่ละรายวิชา

5. การวัดและประเมินผล จะเกี่ยวข้องกับ 3 คำดังนี้

5.1 การทดสอบ (Testing) หมายถึง การนำเสนอชุดคำถามที่เรียกว่าข้อสอบ หรือแบบทดสอบที่มีมาตรฐานให้ผู้สอบตอบ

5.2 การวัดผล (Measurement) หมายถึงการวัดคุณลักษณะ (attribute)ของบุคคลจากผลการตอบคำถามในแบบทสอบตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อแสดงคุณค่าเชิงปริมาณ หรือตัวเลขที่วัดได้ การวัดผลนอกจากใช้แบบทดสอบแล้วยังรวมถึงการใช้เครื่องมืออื่นเพื่อ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพด้วย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงานต่าง ๆ ที่ กำหนดให้ผู้ประเมินทำ

5.3 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจากการวัดผลมาตีค่า และตัดสินคุณค่าของผู้เรียนซึ่งการวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการ

ที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูล และรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใด เกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่า หรือสรุปค่าออกมาถือว่าเป็นกระบวนการประเมิน ผลการประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรง เพียงใดขึ้นกับความถูกต้องของผลการวัด ถ้าผลการวัดถูกต้องการประเมินก็จะมีความเชื่อถือได้มาก และตรงกับความเป็นจริง ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาดไปด้วย การวัดผลและการประเมินผลมีความแตกต่างกัน (ไพศาล สุวรรณน้อย, 2545)

6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึงกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรง และนำผลการ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาใช้เป็นหลักฐานเชื่อมโยงในการรับรองการประเมินคุณภาพ ภายนอกจากหน่วยงานภายนอกดังนั้นเพื่อส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนในสังกัด ใน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามบริบท เพื่อสร้างเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อเชื่อมโยงสู่การประเมินคุณภาพภายนอกด้วย (ปรียา สงค์ประเสริฐ, 2564, น. 36)

บริบทโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถานศึกษาซึ่งจัดตั้งขึ้นและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับตั้งแต่อนุบาล ประถมศึกษาจนถึงระดับบมัธยมศึกษาตอนปลาย การจัดการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งสังเกตการณ์สอน และฝึกสอนของนักศึกษาสายครู และยังเป็นแหล่งทดลอง และวิจัยทางการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยในภาคเหนือตอนบนนั้นมีโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

1. **โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่** 202 ถนนหมื่นด้ามพร้าคต ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เปิดการสอนการศึกษาก่อนพื้นฐาน และขั้นพื้นฐานตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานของศาสตร์พระราชา

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพ

2. เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์นักศึกษาวิชาชีพครูและพัฒนานวัตกรรม/งานวิจัยทางการศึกษา

3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ และกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน

4. พัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ระบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบรรยากาศการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพ

5. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายใน ภายนอก ชุมชน ผู้ปกครองในการร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและกิจกรรมเสริมทักษะ

อัตลักษณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ คิดดี มีทักษะ

เอกลักษณ์ แหล่งเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนามนุษย์

2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 80 หมู่ที่ 9 ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เปิดทำการสอนตั้งแต่ ชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

วิสัยทัศน์

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานวิจัยของนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยจัดการศึกษาปฐมวัยและประถมศึกษาที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

1. การจัดการการศึกษาปฐมวัยและประถมศึกษาในที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานวิจัยของนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อประโยชน์กับพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่น

3. จัดการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (Goal)

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประวัติการศึกษาที่สูงขึ้น และได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เลขที่ 119 ถนนลำปาง - แม่ทะ บ้านหนองหัวหงอก หมู่ที่ 9 ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 521000 ทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ปรัชญา คุณธรรมนำความรู้ ก้าวสู่สากล ด้วยผลงานนวัตกรรม

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันที่มุ่งสร้างคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยนำหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมให้ก้าวสู่ความเป็นสากล

Roadmap

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะครุศาสตร์ และคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย อีกทั้งเป็นแหล่งบ่มเพาะงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมซึ่งได้รับการสนับสนุนจากฐานคิดการวิจัย แบ่งปันข้อค้นพบจากการเรียนรู้สู่สังคม และสืบสานวิถีวัฒนธรรมท้องถิ่นเมืองลำปาง

จุดเน้น / จุดเด่นของโรงเรียน

มุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีทักษะความสามารถพิเศษดังนี้

1. สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา
2. เล่นดนตรีได้อย่างน้อย 1 ชิ้น
3. เล่นกีฬาได้อย่างน้อย 1 ประเภท

4. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ทำการสอนตั้งตีระดับชั้นอนุบาล จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

คำขวัญของโรงเรียน

“สามัคคี มีน้ำใจ ใฝ่ศึกษา มุ่งพัฒนาตน”

สีประจำโรงเรียน

“สีชมพู ขาว”

สีชมพู หมายถึง ความกระจ่าง สดใส เปี่ยมไปด้วยพลัง

สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์และความสะอาด

เอกลักษณ์ของโรงเรียน

“โรงเรียนแห่งคุณภาพ”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูได้มีผู้ที่ศึกษาและวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกพบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามจุดประสงค์ และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน (3) ด้านการวัดและประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และประเมินตามสภาพจริง (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในสถานศึกษามีกระบวนการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ (5) ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีการติดตามการใช้ และประเมินผลใช้สื่อเทคโนโลยี (6) ด้านการนิเทศการศึกษา มีการให้คำแนะนำตามหลักนิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา (7) ด้านการพัฒนาระบบประกันภายใน และมาตรฐานการศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการ

ชื่น สกุลป้น (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกด้านอยู่ในนระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในการจำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมและรายด้านในด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน และส่วนด้านการฝึกอบรมด้านการประชุมสัมมนาด้านการศึกษาดูงานและด้านการสร้างผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน และการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้าน ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันส่วนด้านการประชุมสัมมนา และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ประภารัตน์ ทศพนัสสัก (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการสื่อสารเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและอันดับสุดท้ายคือด้านการฝึกอบรมสัมมนาผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

สาวิตตรี ถารียะ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในชั้นเรียนการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนปัญหาพบว่าครูบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร คุณครูประจำชั้นมีโอกาสได้อยู่กับนักเรียนน้อยเกินไป ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าในการทำวิจัยชั้นเรียนครูมีภาระงานมากจึงขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองชุมชนมีบทบาทค่อนข้างน้อยในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อเสนอแนะคือการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอควรมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงและครอบคลุมควรให้ครูศึกษาดูงานและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอจัดอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูควรมีการพัฒนาตนเองและควรไปศึกษาต่อหรือศึกษา

ดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตนเองอย่างสม่ำเสมอสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนให้ความรู้ความเข้าใจกับชุมชนในด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกคนภาคส่วน

จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการที่แตกต่างจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ในวิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือการเข้ารับการอบรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล คือการศึกษาต่อในส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือการศึกษาดูงาน

แน่งน้อย ดีถาวร (2550) ได้ทำการวิจัยปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินตามสภาพจริงตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยภาพรวมแล้วและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ คำภาศรี (2550) ได้วิจัยความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่สอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองครูผู้สอนที่สอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันและมีขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีวิธีการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 5 ลำดับ ได้แก่ การเข้าร่วมอบรม การศึกษาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ

ศิริพร อาจปักษา (2558) ได้การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี สมรรถนะที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และในส่วนสมรรถนะที่เป็นอยู่ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายละเอียดจะพบว่าครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสมรรถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาเป็นอันดับแรกอันดับรองลงมาคือสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรในส่วนสมรรถนะด้านผู้นำและการทำงานเป็นทีมมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองเป็นลำดับสุดท้าย

แพรวนภา เวพุวนารักษ์ (2560) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ความต้องการพัฒนาครูด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา และการสร้างผลงานทางวิชาการ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาครูกลุ่มเมืองบางปู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน พบว่าความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนการจำแนกในแต่ระดับชั้นที่สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

กฤษณา จวบลอย (2560) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนในเขตดุสิตสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนหลักสูตรและการนำไปใช้ ตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนในเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

จุพาลักษณ์ น้อยตั้ง (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนาผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การพัฒนาทีม หรือพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาจากการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง กระบวนการปฏิบัติงานและด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกันสถิติยกเว้นด้านการศึกษาต่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

งานวิจัยในต่างประเทศ

โดเฮอร์ตี้ (Doherty, 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูชาวบอสตันในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้องมีการหลอมรวมและประสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพครูจะไม่ประสบผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ถ้าไม่พัฒนาวิชาชีพอย่างพอเพียงและเหมาะสมครูส่วนใหญ่ในบอสตันยังมีความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้นครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

แบลงค์ (Blank, 1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคลากรภายในระบบโรงเรียนในมลรัฐแคโรไรนาเหนือสหรัฐอเมริกาผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล้าหลังกว่าการบริหารบุคลากรของหน่วยงานอื่น ถึงแม้บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลจะมีความรู้สูงแต่ในด้านวิชาการยังไม่พร้อมจึงต้องฝึกทักษะความชำนาญและถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

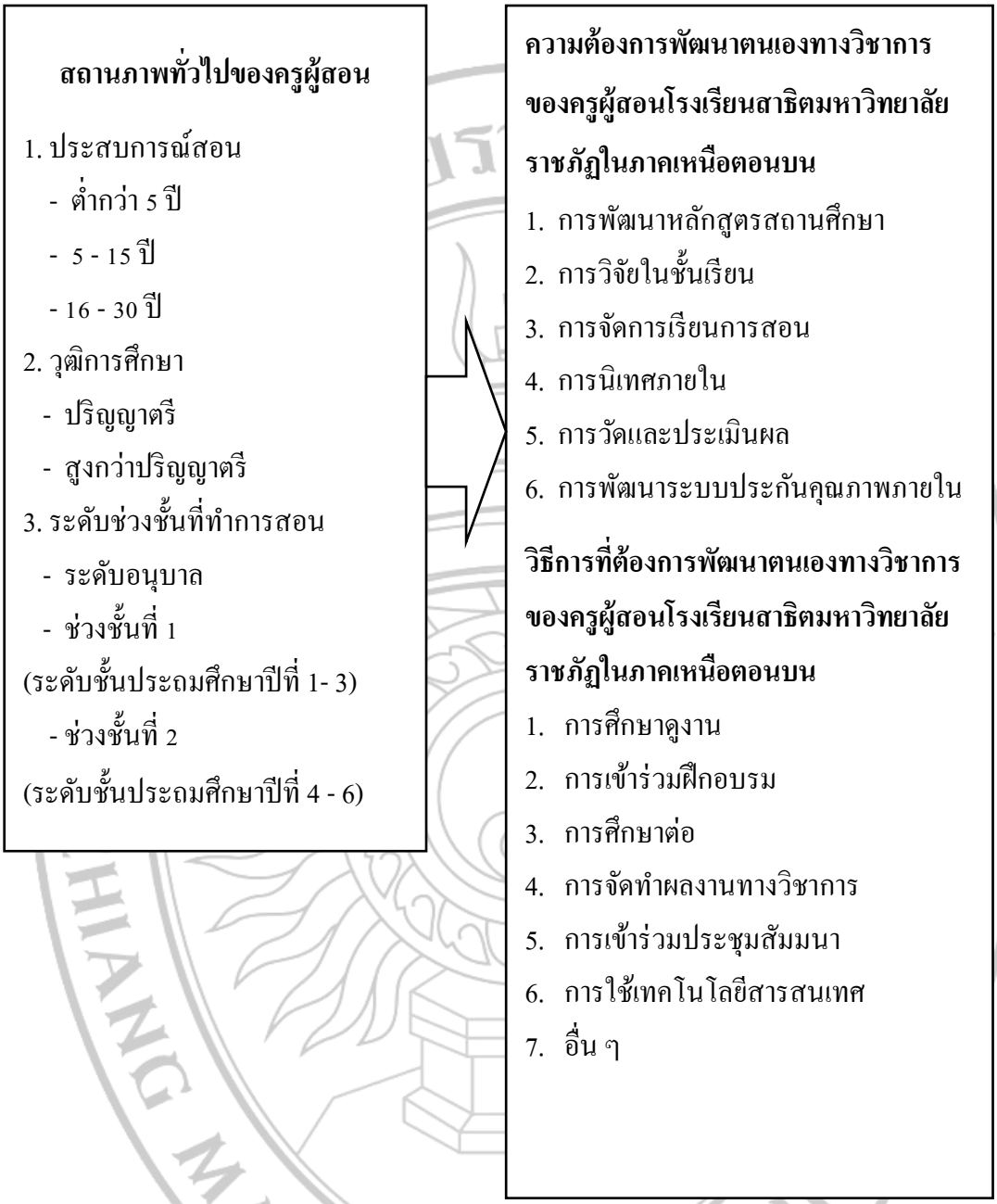
ซัลลิแวน (Sullivan, 1994) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาลักษณะผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหารการปรับปรุงองค์กรอย่างมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

คอลเลท (Collette, 1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของการพัฒนาบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคคลความต้องการ ในการพัฒนาบุคคลขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสบการณ์การทำงาน

โมฮัมเมด (Mohammed, 1990) ได้ศึกษาเพื่อดูลำดับในความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 2 เมือง คือ Sana และ Taiz ประเทศเยเมน โดยวิธีการสำรวจครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ เพื่อต้องการตอบคำถามต่อไปนี้ 1) อะไรเป็นความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ 2) มีความแตกต่างกันหรือไม่ในความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นสอน

วอเรน (Wrraen,2004) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จากทุนของสหรับอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากร ครูประจำชั้นนั้น ผู้บริหารปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน ควรมีการประเมินความต้องการ และความสนใจของครูรายบุคคล และให้สอดคล้องกับจุดหมายที่วางเอาไว้และการนำไปใช้จริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์สอน วุฒิการศึกษาและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน และศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเอง เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการและศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 30 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 35 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 10 คน และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ คือครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำนวน 92 คน ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 22 คน ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 27 คน ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 8 คน และครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 35 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (Krejice and Morgan, 1970, pp. 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังแสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โรงเรียนสาธิต จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนสาธิต	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	30	22
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	10	8
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	35	27
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	45	35
รวม	120	92

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

1.2 กำหนดขอบเขตโครงสร้างเนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.3 สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้องและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ถูกต้องและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ (ภาคผนวก ค)

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจองคำ (อบจ.บ้านจองคำ) และโรงเรียนอนุบาลเมืองแม่ฮ่องสอน โรงเรียนละ 15 คน รวม 30 ฉบับ ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 (ภาคผนวก ง)

ลักษณะแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและการประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน แบบสอบถามตอนนี้ปรับปรุงมาจาก พัชญ์พิชา จันทา (2563) และสุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) จำนวน 47 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มีค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานขอหนังสือจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน เพื่อขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 4 แห่ง พร้อมทั้งประสานในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 25 – 30 มกราคม พ.ศ. 2566

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือกับครูผู้สอนตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับหลังจากได้รับแบบสอบถามครบถ้วน แล้วใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการหาค่าความถี่ร้อยละและนำเสนอโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

2. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1982, P. 232 - 233) และนำเสนอโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย มีดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ-เทสต์ (F-test) และจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบที-เทสต์ (t-test)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาข้อมูลวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนคือ ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำนวน 92 คน เช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอนนี้เป็นแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการโดยให้ลำดับวิธีการพัฒนาตนเองในด้านงานวิชาการที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถเข้ารับการพัฒนาตนเองตามที่ครูผู้สอนต้องการได้ลักษณะแบบสอบถามให้ใส่หมายเลขตามลำดับที่ตรงกับวิธีการพัฒนาตนเองที่เห็นว่าเหมาะสมที่มากที่สุดให้ใส่หมายเลข 1 ลงในช่องว่างหากเห็นว่าวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนได้เหมาะสมมากรองลงมาให้ใส่หมายเลข **2, 3, 4, 5** ตามลำดับลงในช่องว่างถ้าครูผู้สอนเห็นว่าวิธีที่จะพัฒนาตนเองได้เหมาะสมน้อยที่สุดให้ใส่หมายเลข **6** ลงใน ช่องว่างเป็นอันดับสุดท้ายและตัวเลือกอื่น ๆ ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอวิธีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางวิชาการเพิ่มเติมโดยคำถามแต่ละข้อครอบคลุม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยการหาลำดับวิธีการพัฒนาตนเองโดยการแยกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

2. ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาเนื้อหา และภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย

3. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เพื่อพิจารณายืนยันให้ความเห็นชอบในแนวทางการพัฒนาและวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

4. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน เพื่อแจ้งให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 4 แห่ง ในการขอเข้าเก็บข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสาน วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 25-30 มกราคม พ.ศ. 2566

2. นำหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยการหาลำดับของวิธีการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านโดยวิธีการ แยกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนแต่ละด้านโดยการใช้การวิเคราะห์แบบฟรีดแมน (Friedman, Boeben & Jones, 2003, p. 103-150)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณเกี่ยวกับความต้องการและวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยจำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บ จำนวนที่ได้รับคืนข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บและจำนวนที่ได้รับคืน

จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนด้วยตนเอง จำนวน 92 ชุด ได้รับคืนและมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการศึกษาข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิทางการศึกษา และช่วงชั้นที่ทำการสอนดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ และสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 92)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการสอน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	8	8.30
- 5 – 15 ปี	40	41.70
- 16 – 30 ปี	44	45.80
รวม	92	100
วุฒิทางการศึกษา		
- ปริญญาตรี	36	37.50
- สูงกว่าปริญญาตรี	56	58.30
รวม	92	100
ระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน		
ระดับชั้นอนุบาล	24	25.00
ช่วงชั้นที่ 1 (ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3)	27	28.10
ช่วงชั้นที่ 2 (ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6)	41	42.70
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 16-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมามีประสบการณ์ด้านการสอนระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมามีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และส่วนใหญ่สอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาคือช่วงชั้นที่ 1 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และรองลงมาคือระดับชั้นอนุบาล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือตอนบน 4 แห่ง ที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 22 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 8 คนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 27 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 35 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1982, p. 232-233) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยรวม

ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.36	0.69	มาก
2. การวิจัยในชั้นเรียน	4.37	0.68	มาก
3. การจัดการเรียนการสอน	4.48	0.70	มาก
4. การนิเทศภายใน	4.28	0.70	มาก
5. การวัดและการประเมินผล	4.35	0.67	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.30	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนนั้นมีความต้องพัฒนาตนเองทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกพบว่า การจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.70) รองลงมา คือการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.68) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการต่ำที่สุด คือการนิเทศภายใน ($\bar{X}$= 4.28, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม	4.26	0.69	มาก	9
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.27	0.61	มาก	8
3. การจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.43	0.63	มาก	3
4. การวิเคราะห์ผู้เรียน	4.45	0.62	มาก	2
5. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้	4.26	0.66	มาก	9
6. การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.34	0.67	มาก	6
7. การวิเคราะห์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.65	มาก	6
8. การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.51	0.62	มาก	**1**
9. การนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร	4.28	0.62	มาก	7
10. การติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.40	0.63	มาก	4
11. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม	4.38	0.61	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	4.36	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ผู้เรียน ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.62) และการจัดทำโครงการสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.69) และการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน	4.41	0.65	มาก	**2**
2. การจัดลำดับสำคัญของปัญหาของผู้เรียน	4.39	0.61	มาก	4
3. การกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	4.50	0.60	มากที่สุด	**1**
4. การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	4.27	0.70	มาก	6
5. การสร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4.40	0.80	มาก	**3**
6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4.39	0.71	มาก	4
7. การใช้สถิติ และการวิเคราะห์ผลของข้อมูลในการ	4.29	0.72	มาก	5
8. การสรุปผลการวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย	4.29	0.67	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	4.37	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือการกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$=4.50, S.D. = 0.60) รองลงมา คือการศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.65) และการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน	4.38	0.73	มาก	7
2. การจัดการเรียนรู้สามารถฝึกทักษะกระบวนการคิดให้แก่ผู้เรียน	4.43	0.72	มาก	5
3. การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.57	0.62	มากที่สุด	1
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้	4.53	0.75	มากที่สุด	2
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมในทุกวิชา	4.49	0.65	มาก	4
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการอ่านให้กับผู้เรียน	4.40	0.71	มาก	6
7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	4.52	0.64	มากที่สุด	**3**
8. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการวิจัย	4.49	0.75	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	4.48	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือการประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.57, S.D.= 0.62) รองลงมา คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้ ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.75) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X}$= 4.38 , S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการนิเทศภายใน

ด้านการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำแผนแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศ	4.24	0.68	มาก	4
2. นิเทศโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน	4.16	0.67	มาก	5
3. ดำเนินการนิเทศและสรุปการนิเทศ	4.24	0.73	มาก	4
4. ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการนิเทศ	4.35	0.72	มาก	**3**
5. การให้ความเห็น เสนอแนะ จากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง	4.37	0.70	มาก	**1**
6. การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.36	0.72	มาก	**2**
ค่าเฉลี่ย	4.28	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการนิเทศภายในชั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.28 ,S.D= 0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือการให้ความเห็นข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ($\bar{X}$= 4.36, S.D. = 0.72) และครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการนิเทศ ($\bar{X}$= 4.35, S.D.= 0.72) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ($\bar{X}$ = 4.16 , S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการวัดและการประเมินผล

ด้านการวัดผลและประเมินผล	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. แนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา	4.33	0.70	มาก	6
2. จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้	4.42	0.67	มาก	**1**
3. การพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ การวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.34	0.65	มาก	5
4. การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	4.39	0.66	มาก	**2**
5. การวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต	4.38	0.63	มาก	**3**
6. การวัดผลและประเมินผลโดยการสัมภาษณ์	4.35	0.67	มาก	4
7. การวัดผลและประเมินผลโดยการปฏิบัติ	4.29	0.71	มาก	7
8. การวัดผลและประเมินผลโดยแฟ้มสะสมผลงาน	4.34	0.70	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	4.35	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการวัดและการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.35, S.D= 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา

ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.42, S.D = 0.67) รองลงมา คือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}$= 4.39, S.D= 0.66) และการวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต ($\bar{X}$= 4.38, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือ การวัดผลและประเมินผลโดยการปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.29, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	ค่าสถิติ (n = 92)		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.35	0.65	มาก	1
2. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.35	0.70	มาก	1
3. การจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพ เดมมิ่ง (Deming)	4.34	0.68	มาก	2
4. การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่การปฏิบัติด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming)	4.25	0.66	มาก	4
5. การประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสรุปรายงานประจำปี (SAR) ต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.26	0.69	มาก	3
6. การสรุปเผยแพร่รายงานประจำปีต่อคณะกรรมการ/สาธารณชน	4.25	0.74	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	4.30	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนมีความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.30, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.65) และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.70) รองลงมา คือการศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.65) และการจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพ เดมมิ่ง (Deming) ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการน้อยที่สุด คือการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่การปฏิบัติด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming) ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.74) และการสรุปเผยแพร่รายงานประจำปีต่อคณะกรรมการ/สาธารณชน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงสุด และระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบเอฟ -เทสต์ (F- test) หรือที - เทสต์ (t –test) ดังตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	S.D.	F-value	Sig.
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	0.46	2.21	0.58
		5 – 15 ปี	4.25	0.61		
		16 – 30 ปี	4.46	0.44		
2.	การวิจัยในชั้นเรียน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.54	0.50	0.54	0.74
		5 – 15 ปี	4.37	0.58		
		16 – 30 ปี	4.33	0.61		

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{x}$	S.D.	F-value	Sig.
3.	การจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.60	0.35	0.29	0.87
		5 – 15 ปี	4.49	0.53		
		16 – 30 ปี	4.44	0.68		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{x}$	S.D.	F-value	Sig.
4.	การนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.18	0.42	0.13	0.75
		5 – 15 ปี	4.28	0.62		
		16 – 30 ปี	4.30	0.61		
5.	การวัดและประเมินผล	ต่ำกว่า 5 ปี	4.28	0.14	0.28	0.30
		5 – 15 ปี	4.31	0.64		
		16 – 30 ปี	4.40	0.57		
6.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	0.35	1.21	0.11
		5 – 15 ปี	4.22	0.56		
		16 – 30 ปี	4.39	0.32		
	โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	0.37	0.77	0.55
		5 – 15 ปี	4.32	0.59		
		16 – 30 ปี	4.38	0.53		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	วุฒิทางการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	t-value	Sig.
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.32 4.39	0.39 0.53	7.43 **	0.01
2.	การวิจัยในชั้นเรียน	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.37 4.36	0.60 0.47	3.45	0.06
3.	การจัดการเรียนการสอน	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.52 4.44	0.54 0.61	0.50	0.47
4.	การนิเทศภายใน	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.31 4.26	0.51 0.65	0.41	0.52
5.	การวัดและประเมินผล	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.37 4.33	0.60 0.61	0.00	0.93
6.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.22 4.34	0.61 0.56	0.57	0.45
	โดยรวม	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.31 4.35	0.53 0.57	2.06	0.40

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาสูงสุดโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน จำแนกตามระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน

ด้านที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน	$\bar{x}$	S.D.	F-value	Sig.
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับอนุบาล	4.45	0.34	0.80	0.45
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.29	0.51		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.35	0.46		
2.	การวิจัยในชั้นเรียน	ระดับอนุบาล	4.65	0.40	5.76**	0.01
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.35	0.55		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.21	0.51		
3.	การจัดการเรียนการสอน	ระดับอนุบาล	4.68	0.54	4.50	0.58
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.58	0.40		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.28	0.66		
4.	การนิเทศภายใน	ระดับอนุบาล	4.38	0.72	0.54*	0.02
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.21	0.41		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.27	0.62		
5.	การวัดและประเมินผล	ระดับอนุบาล	4.64	0.49	3.91**	0.01
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.28	0.51		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.23	0.67		
6.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	ระดับอนุบาล	4.59	0.47	4.29	0.40
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.17	0.47		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.20	0.66		
	โดยรวม	ระดับอนุบาล	4.56	0.49	3.30	0.24
		ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	4.31	0.47		
		ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	4.25	0.59		

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน และการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยการหาลำดับวิธีการพัฒนาตนเองจำแนกแยก ตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยการใช้การวิเคราะห์แบบฟรีดแมน (Friedman Test)

การวิเคราะห์แบบฟรีดแมนใช้วิธีการในการหาค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนเลือก (Mean Rank) ที่มีค่าเฉลี่ยของลำดับน้อยไปหามากแล้วนำมาแปลผล เพื่อแสดงถึงลำดับที่ครูผู้สอนเลือกมาเป็นวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยรวมและในแต่ละด้านตามตารางที่ 4.12-4.18

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยรวม

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	3.06	**2**	15.55**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.47	**1**	32.89**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	3.95	4	34.24*	0.02
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.21	6	28.81**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.33	**3**	26.70*	0.02
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	5	27.41**	0.01

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	2.82	2	17.83**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.62	1	27.35**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	3.65	4	10.00	0.07
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.48	6	35.70**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.41	3	18.34**	0.01
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.02	5	12.35*	0.02

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนนอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการวิจัยในชั้นเรียน

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	3.40	3	17.17**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.15	1	65.17**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	3.88	4	14.17*	0.02
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.11	6	32.63**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.26	2	9.22	0.09
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	5	23.70**	0.00

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ในด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือก เป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน นอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกหัดสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	2.62	2	27.61**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.51	1	16.70**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	3.91	5	12.74*	0.02
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.50	6	38.70**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.58	3	16.78**	0.01
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.85	4	29.04*	0.01

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ในด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ส่วนการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคเหนือตอนบน นอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อในการจัดการเรียนการสอน สื่อยุคสมัยใหม่

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยลำดับวิธีการพัฒนาตนเองในด้านทางวิชาการของครูผู้สอนตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	2.83	2	20.57**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.67	1	28.00**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	4.14	5	36.35**	0.01
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.08	4	35.17**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	2.88	3	16.26**	0.00
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.43	6	38.30**	0.00

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ในด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน นอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการนิเทศภายในเพิ่มเติมได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการวัดและการประเมินผล

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	3.55	2	10.13	0.06
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.63	1	33.22**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	3.93	5	17.17**	0.01
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.86	4	10.52	0.05
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.83	3	21.40**	0.01
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.21	6	31.65**	0.01

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนในด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน นอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการวัดและประเมินผลเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกตามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

วิธีการพัฒนาตนเอง	Mean Rank (n = 92)	ลำดับที่	χ^2	Sig.
1. การศึกษาดูงาน	3.17	3	43.65**	0.01
2. การเข้าร่วมฝึกอบรม	2.26	1	26.91**	0.01
3. การเข้าศึกษาต่อ	4.22	5	32.83**	0.01
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.22	4	20.17**	0.01
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.00	2	10.26	0.06
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	6	29.44**	0.01

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ในด้านการประกันคุณภาพภายในมีค่าในวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นค่าเฉลี่ยของลำดับในวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยใช้วิธีการเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนเลือกเป็นลำดับสุดท้ายของวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน นอกจากนี้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการวัดและประเมินผลเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนของทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดละประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มานำเสนอวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนสามารถเข้ารับ

การพัฒนาตนเองตามที่ครูผู้สอนต้องการสามลำดับแรกในแต่ละด้านมาร่างเป็นแนวทางการยืนยันความถูกต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน เพื่อพิจารณายืนยันให้ความเห็นชอบ ตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การยืนยันความถูกต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ความต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเอง	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ดังนี้ 1. การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. การวิเคราะห์ผู้เรียน 3. การจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา	7 7 7	
การวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองครูผู้สอน ดังนี้ 1. การกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน 2. การศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน	7 7 7	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเอง	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ดังนี้ 1. การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้ 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	7 7 7	
การนิเทศภายใน โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ดังนี้ 1. การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง 2. การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยน 3. ความร่วมมือในการนิเทศ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	7 7 7	
การวัดและประเมินผล โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนดังนี้ 1. การจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ 2. การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง 3. การวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	7 7 7	

ตางรางที่ 4.19 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเอง	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน		
โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนดังนี้		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	7	
2. การศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	
3. การจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพเดมมิ่ง (Deming)	7	
โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงาน		

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับความต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยรวมเห็นด้วยกับความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 6 ด้าน กับวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 92 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจ์ซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็นจำนวน 3 ตอน คือตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและการประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ตอนที่ 3 สอบถามวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนลักษณะแบบสอบถามให้ใส่หมายเลขตามลำดับที่ตรงกับวิธีการพัฒนาตนเองที่เห็นว่าเหมาะสม แบ่งเป็น 6 วิธีการ ได้แก่ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ปรากฏว่ามีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสังเคราะห์เนื้อหา รวมทั้งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ สถิติทดสอบที –เทสต์ (t-test) หรือ สถิติทดสอบเอฟ –เทสต์ (F-test) แล้วแต่กรณีโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 การจัดการเรียนการสอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนตามลำดับ

1.2 การวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน และการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับ

1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การวิเคราะห์ผู้เรียน และการจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.4 การวัดและการประเมินผล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและการวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต ตามลำดับ

1.5 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือการศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพ เดมมิ่ง (Deming) ตามลำดับ

1.6 การนิเทศภายในโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการให้ความเห็น เสนอแนะจากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการนิเทศ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และในระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาสูงสุดโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน

และการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านเรียงตามวิธีการต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรม รองลงมาคือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนได้ ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามลำดับ

3.2 การวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

3.3 การจัดการเรียนการสอน พบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามลำดับ

3.4 การนิเทศโดยรวมพบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามลำดับ

3.5 การวัดและการประเมินผล พบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุด รองลงมาคือการศึกษางาน และการเข้าร่วมการประชุมสัมมนา ตามลำดับ

3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในพบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของลำดับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนเลือกมากที่สุดรองลงมาคือการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาสอดคล้องกับแนวคิดของศิวพร ละหารเพรช (2562) ที่กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาว่าเป็นงานที่สำคัญ และเป็นหน้าที่หลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารวิชาการช่วยสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภารัตน์ ทศพนัสสัก (2557) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนนท์ รักษ์ธนชัช (2560) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยี

ทางการศึกษาและอันดับสุดท้ายคือการฝึกอบรม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสัมมนา สุรีย์มาศ สุกสิ (2563) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 พบว่าความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลซึ่งคุณลักษณะของครูมืออาชีพต้องเป็นผู้ปฏิบัติการสอนที่มีคุณลักษณะ 5 ด้านคือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง

2. จากผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงสุด และช่วงชั้นที่ทำการสอน มีประเด็นที่สำคัญน่านำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 39 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยได้ระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันจึงต้องมีการพัฒนาตนเองทางวิชาการอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ทั้งการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาอย่างประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภารัตน์ ทศพนัสสัก (2557) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรศักดิ์ ยุทธนานุกุล (2558) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาสูงสุดโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ เนื่องจากสังคมและวิทยาการมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑนา อังกูล และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวทางและมาตรฐานทางการศึกษาสำหรับควบคุมการเรียนการสอน ทำให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคลอล้องกับบริบทของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ดังนั้นครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

จึงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาว่ามีการแต่งตั้งกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญบริหารหลักสูตรในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการเหมือนกัน เพราะงานวิชาการเป็นเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาโดยบุคคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิวพร ละหารเพรช (2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญ และเป็นหน้าที่หลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาจึงจะประสบความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน ใจสุทธิ (2563) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน และการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแตกต่างกันอย่างไม่มันัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของช่วงชั้นที่ทำการสอน ทำให้บริบทภาระงานแตกต่างกันรวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศและการวัดผลและประเมินผลเพราะต้องคำนึงธรรมชาติวิชา และศักยภาพของผู้เรียนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของกฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563) ที่ได้กล่าวว่าครูผู้สอนมีการวิเคราะห์การเรียนการสอนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์รอบด้านมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละช่วงชั้นมีการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อบริบทชุมชน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านเรียงตามวิธีการต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรม รองลงมาคือการศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนานั้น เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความรู้ เจตคติและทักษะ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ โดยการรับฟังการบรรยายให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา รวมถึงการศึกษาจากประสบการณ์จริงจากการศึกษาดูงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดทักษะในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ คำภาศรี (2550) ที่ได้วิจัยความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่สอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่การเข้าร่วมอบรม การศึกษาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาวิตตรี ถารียะ (2556) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอควรให้ครูศึกษาดูงานและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอจัดอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูควรมีการพัฒนาตนเองและควรไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแพรวนภา เวฬุวนารักษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาตามรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ความต้องการพัฒนาครูด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา และการสร้างผลงานทางวิชาการ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการเรียนการสอนผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในจัดการเรียนการสอน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน

2. ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่มีค่าเฉลี่ยมากสามลำดับแรก ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้บริหารควรจัดอบรม หรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ควรให้โอกาสครูผู้สอน ได้ศึกษาดูงานและเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคเหนือตอนบนด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการต่อไป

2. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาโดยทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาผลการเปรียบเทียบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาครู ทางวิชาการ เช่น แรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เจตคติต่ออาชีพครูและต่อ ผู้บริหาร

บรรณานุกรม

กรกฎ สิงหโกวินท์. (2533). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. (2556). *การศึกษาดูงาน*. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ กรมที่ดิน.

กรมวิชาการ. (2543). *แนวการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี เก่ง มีสุข*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพ: โรงพิมพ์องค์กรการรับส่งสินค้า และพัสดุ.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจน์ สลาหลง. (2563). *ความต้องการพัฒนา และความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ).

กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

กฤษณา จวบลอย. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนในเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

กิตินารถ เฟื่องฟุ้ง. (2548). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูกรณีศึกษา: โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).

กีรติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ*. กรุงเทพฯ: บริษัทมิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย จำกัด).

ขนิษฐา อมรสังข์. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. (งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

คนึงนิจ สีดา. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จินดาพร มูลกันทา. (2558). *การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมเด็กปกติโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. กาฬสินธุ์: แพรวากาฬสินธุ์.

จุฑามาศ พลับสวาท. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).

จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

เฉลิมศรี ผดุง. (2562). *การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบราชการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง (หน่วยที่ 14, น. 60-61)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2552). *สุดยอดเรื่องน่าอ่านเพื่อการพัฒนาตนเอง*. ปัญญาชน.

ชื่น สกุลปัน. (2561). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).

ชุติกาญจน์ สลาหลง. (2563). *ความต้องการพัฒนาและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ).

ชูชัย สมิทธิไกร. (2544). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). *การพัฒนาองค์การ เทคนิคการบริหารการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการ, ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โชตชิวัล ฟูกิจกาญจน์. (2556). แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย. *วารสารศาสตร์, 2*(1), 27-32

ณรงค์ คำภาศรี. (2550). *ความต้องการพัฒนาคนเองด้านวิชาการของครูที่เปิดการสอนในช่วงชั้นระดับที่ 1- 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*.(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2559) *การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).

ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2557). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประมวลสารวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทัศนี บุญแรง. (2561). *การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเชิงเทรา เขต 2*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธนนท์ รักษ์ธนชัช. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธีรศักดิ์ อุปไมอธิชัย, วชิราภรณ์ สังข์ทอง, และธนัทณัฏฐ์ ฉัตรภัครรัตน์ (2560). *การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. *ศึกษาศาสตร์สาร. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, (3), 42-45.

ธีระ รุญเจิญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

ธีระชัย ปูรณะโชติ. (2532). *การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลละออง อุทามนตรี. (2558). การพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, *11*(1), 31.

นันทา วิทวุฒิศักดิ์. (2532). *ห้องสมุดและการศึกษาค้นคว้า*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คสโตร์

นัยนัน บุญมี. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคทีซิมิโก้ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร).

นาวิน ใจสุทธิ. (2563). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสตาร์บุษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

นิทัสน์ วินทน์. (2555). *พัฒนาตนเองด้วยการเปลี่ยนปัญหาเป็นโอกาส*. ดีดี.

แน่งน้อย ดีถาวร. (2550). *ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

ปวิชญา ชันสัตรา. (2559). *ความคาดหวังที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง(วัดสรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

ประภารัตน์ ทศพนัสสัก. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

ประภัสสร วัฒนา. (2560). *แนวคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง "วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช"*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชารัสเซียศึกษา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปุณยวีร์ สุทธิกิจอนุรักษ์. (2550). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551). *การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ).

ผล ยาวิชัย. (2553). *สัมมนา (Seminar)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การสอนค่านิยมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไฮเอร์อิเล็กทริคแห่งประเทศไทยจำกัดมหาชน*. (ปัญหาพิเศษวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์อุตสหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี).

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). *ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน: ครูทุกคนทำได้ไม่ยาก.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัท เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จ ากัด.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2549). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม.* กรุงเทพฯ: ดวงกมลพลับลิชชิ่ง.

แพรววา เวฬุวนารักษ์. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

ไพศาล สุวรรณน้อย. (2545). คู่มือการพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายวิชาการ.

ไพโรจน์ เนียมนาค. (2554). *เทคนิคการสัมมนาและการฝึกอบรม*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มัณฑนา อังกูล และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัด เพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา,* (ครั้งที่ 8). NMCCON 2021

มานิดา หวังวรา. (2554). *คนไทยกับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกอ้อ.

มานูสี อาลี. (2562). *ความต้องการพัฒนาตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพย์ยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ).

มูนา จารง. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. (ค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

วราภรณ์ เลี่ยมหงส์. (2551). *ทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาตนเอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รุ่งเรืองการพิมพ์.

วัฒนา ภู่ด่านวัว. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียน การสอนสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

วิจิต อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม The Management of Training*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนหนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

วีระชัย ไชยประคอง. (ม.ป.ป.). *การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ศิริพร อาจปักษา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. *Verdian E-Journal Slipakorn University, 8*(2)*, 1251-1252.*

ศิริวิมล ใจงาม. (2558). แนวทางการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารครุพิบูล*, (2), 51.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธภาพการบริหารวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2554). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา – รู้เขา)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). *สมรรถผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สมคิด บางโม. (2558). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมิต อาชวนิจกุล. (2555). *การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: beBRIGHT.

สมิต อาชวนิจกุล. (2543). *สมิต อาชวนิจกุล*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สรัชนี เคนสุโพธิ์. (2560). *การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

สันติ บุญภิรมณ์. (2552). *หลักการบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สายสองค์ แกล้วเกษตรกรณ์. (2530). *การบริหารบุคคล. ในเอกสารประกอบชุดที่ 9 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สาวิตรี ถารียะ. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2558). *กลุ่มนโยบายและแผนปีแห่งคุณภาพ*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานการฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัตงานข้าราชการครู*. กรุงเทพ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *คู่มือการปฏิบัตงานข้าราชการครู.สพฐ. (1).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมายว่าด้วยการบริการบุคลากรสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2556), *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรประเทศไทย จำกัด .

สิงห์ทอง วองตระกูล. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุรีย์มาศ สุขกิจ. (2563). การศึกษาความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0. *วารสารศรีปทุม ชลบุรี, 16* (4), 21.

สุเทพ ไชยวุฒิ. (2560). *การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

สุธาทิพย์ สังข์แก้ว. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุภัททา ปัณฑะแพทย. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุวิมล ว่องวาณิช. (2559). *วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร เชยประทับ. (2536). *สื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภู่วทิยพนัธุ์. (2554). *กับดักการบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น หรือ Talent*. ดำรงราชานุภาพ, *11*(9), 51-56.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ).

อำนาจ นาคแก้ว. (2560). *การบริหารวิชาการ*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก https://nakkaew.wordpress. com

อำพร ฉายยา. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

ฮายะ มะนอ.(2554).*บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต* 3 . (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัญฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).

Allport GordonW. (1992). *becoming considerating for a psychology of personality*. London: Yale University Press.

Best, J. W. (1982). *Research in education. (4th ed)*. New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Blank, E. B. (1992). *A model description for personal administration position in north Caroline, Greensboro*: The University of North Caroline at Greensboro.

Case, D. O. (2007). *Looking for information: A Suevey of research on information seeking*. Needs, and Behavior. London: Elsevier.

Collette, B. B. (1995). Guia FAO para la ideninfication de especies para los fines de la pesca. *Pacifico centro -oriental, 3*, 910 -918.

Fathien, J. (1987). A faculty development model for lranian university. *Dissertation Abstracts, International*, 8256-A.

Friedman, M. M., Bowden, V. R., & Jones, E. (2003). *Family nursing: research, theory & practice.* (5th ed). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Gorton, R.A. (1983). *School administration and supervision leadership challenges and apportunitties*. (2 nd ed). Dubuge: Wm. C. Brown.

Hurlock, E. B. (1973). *Adolescent development.* . New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining samole size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), P. 607-608

Maslow Abraham H. (1943). *A theory of hunman motivation. Psychological Review,. 50*(4), 370-396.

Maslow, A. H. (1970). *Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs*. In R.F.Craven & C. J. Hirnle Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function.* (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.

Mohammed, A. A. (1995). A study of the staff development need of secondary school teacher in the yemen arab republic as perceived by teacher, Principals, Supervisors, Coordinators and teacher educators. *Dissertation Abstracts International, 51*(11), 3703 -3704 - A

O'Neil, D.O. (2011). Survey of middle school teacher desire for staff development focused on competencies to teach gifted and talented students. *Dissertation Abstracts International, 46*(12), 194-A.

Smith, R. W. , P. C., & Mills, G. E. (1991). *Human resource development*. Englewood clif. New Jersey: Prentice - Hall.

Sullivan, C.E. (1994). A case study of the principal ship, the school work culture, and the human.resource management development system in the medium - sized floridaschool district. *Dissertation Abstract Internation, 30*(11), 1163 - A.

Richard M. Ryan, &Edward L&Deci. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? J. *Journal of Personality, 55*(1), 68-78.

Warren F .M. (2004). An analysis of gudeline for n-serice teacher education practice in selected school grade 5 – 9. *Dissertation Adtracts Internatioal, 35*(6), 750-764.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

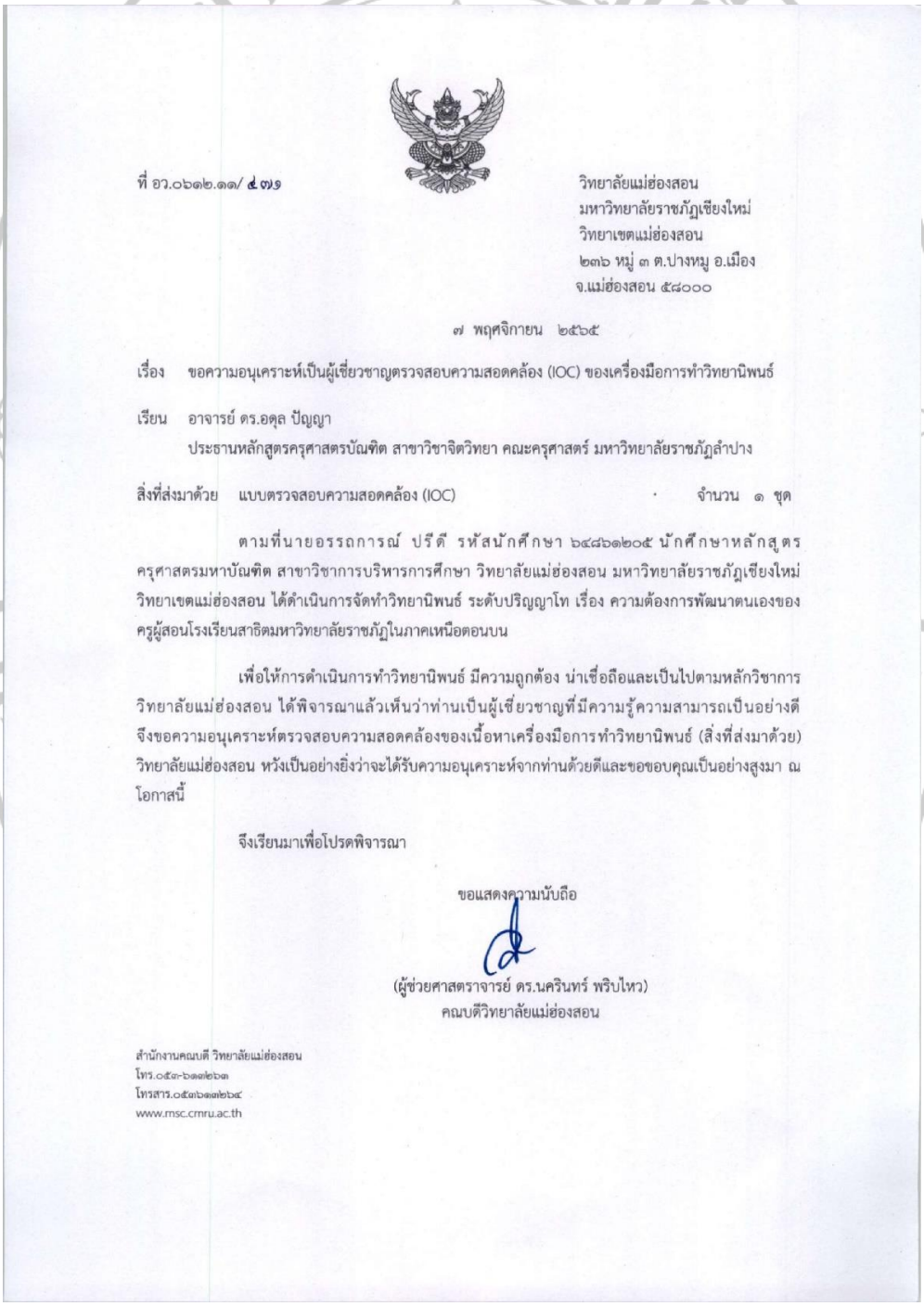
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เถียรประภากุล	ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. อาจารย์ณัฐวิทย์ มุงเมือง	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษาสถาบันอาชีวภาคเหนือ
3.อาจารย์ ดร.อินทิรา มุงเมือง	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
4. ดร.เอกฐสิทธิ์ กอบกำ	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
5.อาจารย์ ดร.อดุล ปัญญา	ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/ ๕๗๑

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.อดุล ปัญญา
ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่นายอรรถการณ์ ปรีดี รหัสนักศึกษา ๖๔๘๖๑๒๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๑๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๑๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/๕๖๙

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เอกสิทธิ์ กอบกำ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่นายอรรถการณ์ ปรีดี รหัสนักศึกษา ๖๔๘๖๑๒๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/๔๗๐

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เถียรประภากุล
ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่นายอรรถการณ์ ปรีดี รหัสนักศึกษา ๖๔๘๖๑๒๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/๔๖๔

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาชีวศึกษา สถาบันอาชีวภาคเหนือ ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่นายอรรถการณ์ ปรีดี รหัสนักศึกษา ๖๔๘๖๑๒๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๓๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/๔๖๗

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.อินทิรา มุงเมือง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่นายอรรถการณ์ ปรีดี รหัสนักศึกษา ๖๔๘๖๑๒๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ภาคผนวก ค

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แสดงผลการประเมินความสอดคล้อง

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
1.	การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.	การจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.	การวิเคราะห์ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.	การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.	การวิเคราะห์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.	การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ)		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
9.	การนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10.	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11.	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การวิจัยในชั้นเรียน		**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**					**รวม**	**ค่า IOC**	**ความหมาย**
		คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
12.	การศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13.	การจัดลำดับสำคัญของปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14.	การกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15.	การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16.	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17.	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18.	การใช้สถิติ และการวิเคราะห์ผลของข้อมูลในการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19.	การสรุปผลการวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ด้านที่ 3 การจัดการเรียนการสอน		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
20	การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	การจัดการเรียนรู้สามารถฝึกทักษะกระบวนการคิดให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติคิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมในทุกวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการอ่านให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27.	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การนิเทศภายใน		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
28.	การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำแผนแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29.	นิเทศโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
ด้านที่ 4 การนิเทศภายใน (ต่อ)		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
30.	ดำเนินการนิเทศและสรุปการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32.	การให้ความเห็น เสนอแนะ จากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33.	การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การวัดและประเมินผล		**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**					**รวม**	**ค่า IOC**	**ความหมาย**
		คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
34.	แนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35.	จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36.	การพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ การวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	.ใช้ได้
37.	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38.	การวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต	+1	0	+1	+1	-1	2	0.4	ใช้ได้
39.	การวัดผลและประเมินผลโดยการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40.	การวัดผลและประเมินผลโดยการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
ด้านที่ 5 การวัดและประเมินผล (ต่อ)		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
41.	การวัดผลและประเมินผลโดยแฟ้มสะสมผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน		**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**					**รวม**	**ค่า IOC**	**ความหมาย**
		คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**			
	ศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	การจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพ เดมมิ่ง (Deming)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่การปฏิบัติด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง(Deming)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

LANNA MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา

หาความเชื่อมั่น (Reliability) **ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน** โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (∝-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราภัฏในภาคเหนือตอนบน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	47

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	47

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/ว.๑๖

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๒ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้อนุมัติให้ นายอรรถการณ์ ปรีดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิทยาเขตแม่ฮ่องสอนทำวิทยานิพนธ์เรื่อง**ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ดร.ถนัด บุญชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีกำหนดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ระหว่างวันที่ ๒๕ – ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๕
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๗ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้อนุมัติให้ นายอรรถการณ์ ปรีดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิทยาเขตแม่ฮ่องสอนทำวิทยานิพนธ์เรื่อง**ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ดร.ถนัด บุญชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีกำหนดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ระหว่างวันที่ ๒๕ – ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๔
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๘ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้อนุมัติให้ นายอรรถการณ์ ปรีดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิทยาเขตแม่ฮ่องสอนทำวิทยานิพนธ์เรื่อง**ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ดร.ถนัด บุญชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีกำหนดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ระหว่างวันที่ ๒๕ – ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๕
www.msc.cmru.ac.th

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๕ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้อนุมัติให้ นายอรรถการณ์ ปรีดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิทยาเขตแม่ฮ่องสอนทำวิทยานิพนธ์เรื่อง**ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ดร.ถนัด บุญชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีกำหนดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ระหว่างวันที่ ๒๕ – ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พริบไหว)
คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓
โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๖๕
www.msc.cmru.ac.th

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือในการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ข้าพเจ้านายอรรถการณ์ ปรีดี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้จัดทำแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน ในการวิจัยครั้งนี้ต้องอาศัยความสมบูรณ์ ความถูกต้องและประโยชน์ทางวิชาการ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความเป็นจริงที่สุด ขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นและนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูผู้สอนเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบนเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคเหนือตอนบน

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายอรรถการณ์ ปรีดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่อง ( )หน้าข้อความ ของแต่ละข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

   ( ) ชาย

   ( ) หญิง

2. อายุ

   ( ) ระหว่าง 25 – 36 ปี

   ( ) ระหว่าง 37 – 48 ปี

   ( ) ระหว่าง 49 – 60 ปี

3. ท่านมีประสบการณ์สอนมาแล้วกี่ปี

   ( ) ต่ำกว่า 5 ปี

   ( ) ระหว่าง 5 - 15ปี

   ( ) ระหว่าง 16 – 30 ปี

4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน

   ( ) ปริญญาตรี

   ( )สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับช่วงชั้นที่ทำการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2565

   ( ) ระดับอนุบาล

   ( ) ช่วงชั้นที่ 1(ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 3)

   ( ) ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- 6)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดดังนี้

5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

	ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ	**ระดับความต้องการพัฒนา**				
	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม					
2.	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
3.	การจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4.	การวิเคราะห์ผู้เรียน					
5.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้					
6.	การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
7.	การวิเคราะห์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
8.	การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9.	การนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร					
10.	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
11.	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม					

	การวิจัยในชั้นเรียน	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
12.	การศึกษาและสำรวจปัญหาของผู้เรียน					
13.	การจัดลำดับสำคัญของปัญหาของผู้เรียน					
14.	การกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน					
15.	การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน					
16.	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
17.	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
18.	การใช้สถิติ และการวิเคราะห์ผลของข้อมูลในการวิจัย					
19.	การสรุปผลการวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย					
	การจัดการเรียนการสอน	**ระดับความต้องการพัฒนา**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
20.	การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน					
21.	การจัดการเรียนรู้สามารถฝึกทักษะกระบวนการคิดให้แก่ผู้เรียน					
22.	การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน					
23.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้					
24.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมในทุกวิชา					
25.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการอ่านให้กับผู้เรียน					
26.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน					
27.	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการวิจัย					

	การนิเทศภายใน	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
28.	การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำแผนแนวทางการพัฒนาระบบนิเทศ					
29.	นิเทศโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
30.	ดำเนินการนิเทศและสรุปการนิเทศ					
31.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการนิเทศ					
32.	การให้ความเห็น เสนอแนะ จากผู้นิเทศตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง					
33.	การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
	การวัดและประเมินผล	**ระดับความต้องการพัฒนา**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
34.	แนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา					
35.	จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้					
36.	การพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ การวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน					
37.	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง					
38.	การวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต					
39.	การวัดผลและประเมินผลโดยการสัมภาษณ์					
40.	การวัดผลและประเมินผลโดยการปฏิบัติ					
41.	การวัดผลและประเมินผลโดยแฟ้มสะสมผลงาน					
	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	**ระดับความต้องการพัฒนา**				
42.	ศึกษามาตรฐานเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
43.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					

44.	การจัดทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวงจรพัฒนาคุณภาพ เดมมิ่ง(Deming)					
47.	การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่การปฏิบัติด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง(Deming)					
45.	การประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสรุปรายงานประจำปี (SAR) ต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
46.	การสรุปเผยแพร่รายงานประจำปีต่อคณะกรรมการ/สาธารณชน					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง ให้ท่านเรียงหมายเลขที่ท่านเห็นว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมในวิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการของท่าน โดยเขียนหมายเลข 1 ลงใน ☐ ที่ท่านคิดว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด และให้ท่านใส่หมายเลข 2,3,4,5,6 หรือ 7 ลงใน ☐ หากท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาตัวเองในงานวิชาการที่เหมาะสมมาก รองลงมาตามลำดับ และหากท่านผู้ตอบมีความคิดเห็นว่ามีวิธีการอื่นในการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม นอกเหนือจากผู้วิจัยได้กำหนดมาโปรดระบุและใส่ลำดับหมายเลขลงไปในแต่ละข้อด้วย

1. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐ การศึกษาดูงาน

☐ การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐ การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐การศึกษาดูงาน

☐การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐การศึกษาดูงาน

☐การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการนิเทศภายในที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐การศึกษาดูงาน

☐การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐การศึกษาดูงาน

☐การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. วิธีการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสมเรียงตามลำดับได้แก่

☐การศึกษาดูงาน

☐การเข้าร่วมฝึกอบรม

☐การศึกษาต่อ(พัฒนาตนเอง)

☐การจัดทำผลงานทางวิชาการ

☐การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

☐การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นายอรรถการณ์ ปรีดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นายอรรถการณ์ ปรีดี

วัน เดือน ปีเกิด 22 ตุลาคม 2532

ที่อยู่ปัจจุบัน 92 หมู่ 2 ตำบล ห้วยโป่ง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน
จังหวัดแม่ฮ่องสอน รหัสไปรษณีย์ 58000

อีเมล์แอดเดรส tuktiktoo@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนห้องสอนศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน
พ.ศ. 2557	หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ครูปฏิบัติการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
	สังกัดวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน