

ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

ณัฐชยณันท์ แสงโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

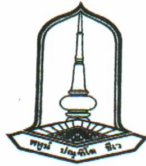
ณัฐชยณันท์ แสงโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2556

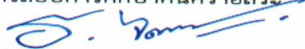
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....

(อาจารย์ ดร.อัชชัย จิตรนนท์)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)


.....

(อาจารย์ ดร.เพ็ญแข ญามายาง)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)


.....

(ผศ.ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมิตให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม


.....

(รศ.ดร.ประวิต เอวารรณ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....

(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอภาส)

ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 24 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2556



ประกาศศุภณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ กรรมการสอบ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระมีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณ อาจารย์ปัญญา วาชัยยง อาจารย์อมรรัตน์ ทองผา และอาจารย์มณฑิลา พยัฆกุล ผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่ให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ศูนย์ชุมชน รุ่น 5 ทุกท่าน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล คอยให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาตลอด

ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวผู้ศึกษาค้นคว้า ที่เป็นแรงสนับสนุน ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ขอมอบบูชาพระคุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐชยานันท์ แสงโพธิ์



ชื่อเรื่อง ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
ผู้ศึกษาค้นคว้า นางณัฐชยานันท์ แสงโพธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง
ปริญญา กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 348 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐาน การศึกษาค้นคว้าโดยการหาค่าความแปรปรวนสองทาง ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วปัญหาด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานของครู และด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติงานของครู และมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูและด้านการปฏิบัติงานของครู ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและ



ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงได้มีการพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	กรอบแนวคิดของการศึกษา	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	15
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู	17
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	24
	เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	34
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)	64
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	79
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	83
	การสร้างเครื่องมือ	83
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	85
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
	ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
ความมุ่งหมายของการศึกษา	111
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	111
สรุปผล	111
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	127
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า	133
ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือ	146
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	153
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	156
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า	158



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) แบ่งตามขนาดของโรงเรียน	68
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	79
3 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
4 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
5 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยภาพรวม	91
6 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	92
7 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู	93
8 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	94
9 ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยภาพรวม	96
10 ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	96
11 ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู	98
12 ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	99
13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน	101



[illegible]

23	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูของที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน	110
24	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 21 ปีขึ้นไปและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน	110
25	ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ	147
26	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30	151
27	รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (จังหวัดชัยภูมิ)	157



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการศึกษา	5
2	วงจรการพัฒนาตนเอง	20



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือครู ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ว่า “ครู ที่แท้นั้นเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้น และอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวม ระวังความประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มใจปลื้มใจจากความสะอาดสบาย และความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการ และความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 65)

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคมคือตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูจึงควรเป็นคนเก่ง คนดี และสามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ การดำรงชีวิต และการเข้าไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งทางด้านวิชาชีพของครูเอง และความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวตลอดเวลา การศึกษาที่ครูได้รับจากสถาบันผลิตครูอาจไม่เพียงพอกับความจำเป็นและความต้องการในปัจจุบัน ครูต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาสอนผู้เรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารก็เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตครูเอง และเพื่ออำนวยความสะดวกต่อสถาบันการศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่ และผลบั่นปลายก็ตกอยู่ที่ประเทศชาตินั่นเอง (วินิจ เกตุขำ. 2544 : 124) ซึ่งครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความรู้เพิ่มพูนคุณสมบัติที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน ครูจึงมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมากสมควรอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะของตนเอง มีความเอาใจใส่ และเข้าใจผู้เรียน มีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน สิ่งสำคัญที่ควรได้รับคือความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความรับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และมาตรา 80 (3) กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง



ทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา. 2550 : 14, 23-24)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (4) กำหนดไว้ว่า การจัดระบบโครงสร้างและการจัดการศึกษาให้หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมและยกระดับครูให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาตนของครูเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่ครูควรปฏิบัติ เพราะครูคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่ได้ผล นอกจากต้องมีจิตสำนึกความเป็นครูแล้วต้องมีพื้นฐานความรู้อย่างพอเพียง มีความสนใจใฝ่รู้ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ที่จะเกื้อหนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวสู่“ครูมืออาชีพ” สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 19 – 20) ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของทุกมาตรฐาน หรือจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกๆ 5 ปี เพื่อให้เป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ ส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียน และประเทศชาติ โดยหวังว่ามาตรฐานวิชาชีพครู จะเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูและวิชาชีพให้มีความมั่นคง มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม ครูจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู



แนวทางในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจและใส่ใจที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ จึงมีวิธีการที่แตกต่างหลากหลาย และในอนาคตครูผู้สอนจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งครูผู้สอนที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพในที่สุด จากวิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองถ้าได้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ การพัฒนาตนเองของครูมีความสนใจใฝ่รู้หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองหลังจากเข้าสู่วิชาชีพอย่างไรแล้วนั้น จึงควรมีการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่จึงเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งในข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) โดยมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาครูนั้นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนา โดยการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น สิ่งสำคัญคือครูต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวทางและทฤษฎีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ตลอดจนสามารถนำหลักการและทฤษฎีดังกล่าวไปเป็นพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดคุณลักษณะตามที่ประเทศชาติและสังคมโลกต้องการ

ผู้ศึกษาค้นคว้าซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งภาระหน้าที่ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องทำการปรับปรุงพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพของงานที่จะให้บรรลุผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการว่ามีากน้อยเพียงใด ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลย้อนกลับและเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการกำกกับนโยบายที่จะได้ทำการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาครู และที่สำคัญจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู อันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน

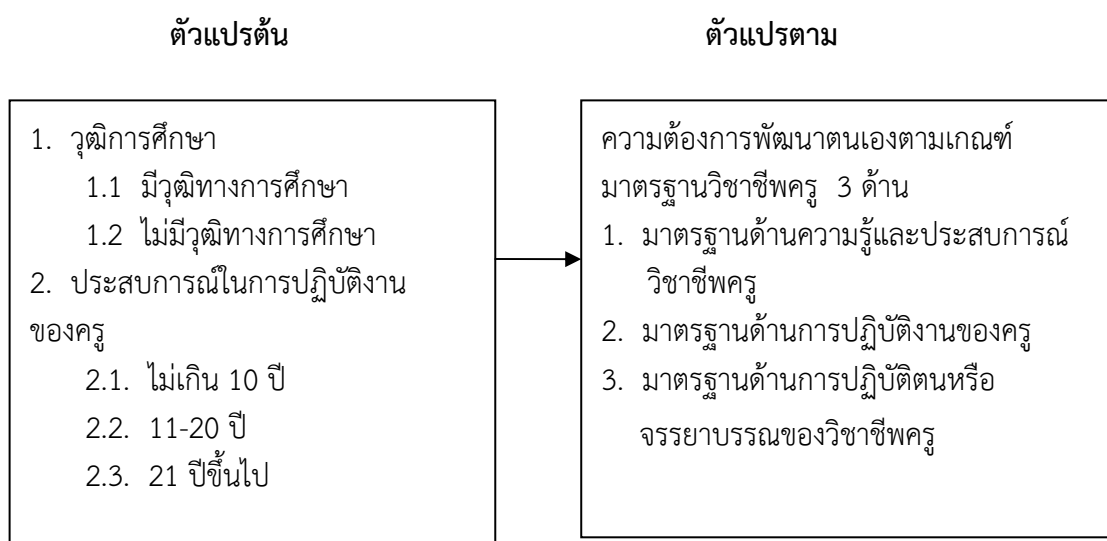
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ
2. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการพัฒนาตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ยึดหลักการและแนวคิดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา. 2548 : 6 – 16) โดยได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. เนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ผู้ศึกษาใช้แนวคิดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548 : 6 – 16) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 3 ด้าน คือ

1.1 มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

1. มาตรฐานด้านความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู
- 1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.9 ด้านความเป็นครู



2. มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

1.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

1.3 มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ปีการศึกษา 2555 จำนวน 3,536 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multistage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ปีการศึกษา 2555 จำนวน 348 คน



3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 มีวุฒิทางการศึกษา
 - 1.2 ไม่มีวุฒิทางการศึกษา
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1. ไม่เกิน 10 ปี
 - 2.2. 11-20 ปี
 - 2.3. 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

4. ระยะเวลา

มกราคม-มิถุนายน 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหา หมายถึง ประเด็นที่เป็นอุปสรรค ความยากลำบาก ความต้านทาน หรือความ
ท้าทาย หรือเป็นสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องมีการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหามันจะรับรู้ได้จากผลลัพธ์ของ
การแก้ปัญหาหรือผลงานที่นำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ประเด็นปัญหาแสดงถึงทางออกที่
ต้องการ ควบคู่กับความบกพร่อง ข้อสงสัย หรือความไม่สอดคล้องที่ปรากฏขึ้น ซึ่งขัดขวางมิให้ผล
ลัพธ์ประสบผลสำเร็จ

2. ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการครูปรารถนาอยากให้เกิดขึ้น แรงจูงใจอย่างหนึ่ง
ของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆที่มุ่งต่อเป้าหมายที่วางไว้

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้าง ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้
ทักษะและให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์
ต่อผู้อื่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ
ที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐาน
วิชาชีพ เป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู สำนักมาตรฐานวิชาชีพ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ดังนี้ (สำนักงาน
เลขาธิการ คุรุสภา. 2548 : 6 – 16)



4.1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

4.1.1 มาตรฐานด้านความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

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

4.1.2 มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

4.2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

4.3 มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย 5 จรรยาบรรณ

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ



5. จรรยาบรรณต่อสังคม

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาซึ่งจำแนกเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่ (1) มีวุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) ศีกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ) และ (2) ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่างๆที่นอกเหนือจากครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) ศีกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ)

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1: ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี

กลุ่มที่ 2: ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี

กลุ่มที่ 3: ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

7. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนและได้รับการบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ปีการศึกษา 2555

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดขอนแก่น จำนวน 25 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 84 โรงเรียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
4. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
5. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ความหมายของความต้องการ

จากที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของความต้องการ
ดังนี้

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 436) ได้ให้
ความหมายของคำว่า ต้องการ ได้ว่า อยากได้ ใครได้และประสงค์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มี
อิทธิพลก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในให้มนุษย์ได้ปรับตัวในการตอบสนองแรงผลักดันที่
เกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อตอบสนองแรงผลักดันคือความต้องการนั่นเอง

วินิจ เกตุขำ (2544 : 6) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า คือ สิ่งที่ยากให้
เป็นหรือปรารถนาอยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้

ปราณี งามสุต (2545 : 123) ได้กล่าวว่า ความต้องการเป็นภาวะที่บุคคลขาด
สมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลับสู่สมดุลจากความหมาย
ของความต้องการ

สรุปได้ว่า ความต้องการคือ สิ่งที่เราปรารถนาซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดันเป็นตัวกระตุ้นให้
แสดงพฤติกรรมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้

2. ความสำคัญของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์ ได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยพยายาม
ที่จะทำความเข้าใจว่า ทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์
ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแสวงหาความสุขสบาย อย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยง
ความเจ็บปวด และการแสวงหาความสุขสบาย จากการสังเกตจากสิ่งที่คนนั้นเลือกกระทำหรือ
หลีกเลี่ยงการกระทำซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบาย



ของอีกคนหนึ่งก็ได้จากปัจจัยเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญญาแรงขับและความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 123) ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ภาวะไม่จำเป็นต้องการอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใดเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของคนเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้าเกิดจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตเนื่องจากอาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายขาดน้ำทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้งปากแห้งผาก เกิดความต้องการที่จะดื่มน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มต้นเมื่อเราเข้าสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 ความต้องการของอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บป่วยเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราก็กหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงาน ออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากการอ่อนเพลียของร่างกายเราจึงต้องการนอนหลับพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายวัน แต่กลิ่นหายใจไม่ได้นาน

1.8 ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบายบางครั้งอาจทำร้ายชีวิตได้

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่มนุษย์นั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย ลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม ดังนี้



2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปตามแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมีการประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้ บางทีเราต้องศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรควรทำอย่างไรต่อไป

1. ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้ แม้ในตัวคนเดียว
2. ความต้องการนี้จะมีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว
3. ความต้องการนี้มีพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผยจะแสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้า
4. ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม
5. ความต้องการจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้

บางครั้งก็ปราศจากเหตุผลและคุณธรรม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 36)

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 20) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับความต้องการ ไว้ว่าความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับเคลื่อน ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะสนองความต้องการของตนซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็จะเกิดตามมาไม่มีที่สิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาในสิ่งอื่นๆ ต่อไป และการพัฒนาไปตามลำดับขั้นสุดท้ายคือการนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการด้านจิตใจจะมีส่วนร่วมให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้วย อีกทั้งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นความต้องการพื้นฐานที่สนองทางด้านร่างกายและความรู้สึกต่างๆ สำหรับความต้องการทางด้านการศึกษาจึงเป็นความต้องการในการพัฒนาสภาพทางสังคม และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ศศิณา ปาละสิงห์ (2547 : 19) ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม และความต้องการของมนุษย์นี้เองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบผลสำเร็จ เพราะระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548 : 17) ได้สรุปความต้องการการพัฒนาตนเพื่อให้สมปรารถนาตามที่ต้องการนั้นคือ ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางความรักและเป็นส่วนหนึ่ง และความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเอง มีค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จนเป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

จะเห็นได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่ซ่อนเร้นอยู่ในตนเอง บางอย่างไม่สามารถบอกใครได้ แต่เป็นความต้องการที่อยากได้ อยากมีและอยากเป็น มนุษย์ขวนขวายหาความรู้ (Knowledge) เพิ่มเติม เพื่อตอบสนองความต้องการซึ่งซ่อนเร้นอยู่ ความรู้เพื่อความต้องการของตนเองสามารถแยกได้ ดังนี้



1. เพื่อให้เกิดความมั่นคงในตนเอง (Emotional Security) เช่น ความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ
2. มีความเชื่อมั่นในความพยายามและเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า (Recognition of our Effect or Reassurance of our Worth as Individual)
3. มีการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (Creative Outlets) ทำทุกสิ่งอย่างสร้างสรรค์
4. ความเป็นอมตะ (Immortality) ความรู้ทำให้มนุษย์เอาตัวรอดได้ ดำรงอยู่ได้
5. มีความรักในสรรพสิ่ง (Love in all its form) มีความรัก มีเหตุมีผล
6. มีความหยิ่งที่ฐานแห่งตน (Ego Gratification) หยิ่งในภูมิความรู้แห่งตนเอง ยึดมั่นในเหตุผลและหยิ่งในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
7. มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ความรู้สึกที่ทำให้มนุษย์มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ
8. มีความรู้สึกถึงการมีอำนาจ (Sense of Power) ภายใต้อำนาจของอำนาจ
9. ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ (New Experiences) มนุษย์ได้เรียนรู้ในเรื่องใดโดยเพิ่มประสบการณ์ใหม่ และสานต่อประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการทำงานให้มากขึ้น

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550 : 29-30) มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่างในระดับที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความรู้พื้นฐานทางกายภาพ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติยศและอื่นๆอย่างใดก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและไม่เพียงพอ เมื่อมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็เกิดความต้องการในขั้นต่อไป ฉะนั้น การที่จะตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไป จึงมีความจำเป็นที่จะทราบว่า มนุษย์ผู้นั้นขาดอะไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้นั้นอย่างแท้จริง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550 : 9) ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาสิ่งต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้น เพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับผลักดันความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จะสนองความต้องการของตนเองที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็จะเกิดขึ้นมาไม่มีวันสิ้นสุด จึงมีเหตุผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาสิ่งอื่นๆ ต่อไป และมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น และจะสิ้นสุด นั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการ ทางด้านจิตใจ จะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองด้วย

สรุปว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของคนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็จะเกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือ ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการในการปฏิบัติของมนุษย์



ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะพยายามบำบัดความต้องการเหล่านั้น ด้วยการชวนขาย เสริมสร้างให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow. 1954) ได้เห็นมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่ได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้ (Hick. 1967)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันสิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งที่จิตใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จิตใจในพฤติกรรมของคนนั้น
 3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป
- ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้
1. ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
 2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น
 3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก
 4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน
 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของความพอใจและการจูงใจ (Two Factors Theory of Satisfaction and Motivation) และความจำเป็นที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนาบุคคลนั้น ได้จำแนกความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. เป็นความต้องการที่ต้องเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่
2. เป็นความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. เป็นความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพในการทำงาน

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการ Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิริยาและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนโดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-Progression Principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้ากับลำดับขั้นความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าและในทางตรงข้ามหลักของการถดถอยความตึงเครียด (Frustration-Regression Principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นเขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการ



และเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นและต่ำลงของระดับความต้องการ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลรวมทั้งสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ควรมีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องพยายามปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 26) สรุปการพัฒนาตนเองได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ พร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ศรีแพร่ ทวีลาภากุล (2549 : 41) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

โสภณ ช้างกลาง (2550 : 30) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ อย่างมีความสุขเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551 : 27) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 บุคลิกท่าทาง นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะกิริยาท่าทางคือการสื่อสารที่สำคัญซึ่งจะทำให้ผู้อื่นรู้จักจิตใจตลอดจนความนึกคิดของบุคคลผู้นั้น ดังนั้น กิริยาท่าทางหรือบุคลิกภาพที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกกลุ่ม จึงทำให้ผู้อื่นยกย่องและเชื่อถือไว้วางใจ



2.2 การพูด นับเป็นการสื่อสารที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือยอมรับในตัวผู้พูดได้เช่นกัน ซึ่งการพูดในที่นี้รวมทั้งการพูดคุยแบบธรรมดาและการพูดแบบเป็นทางการ การพูดที่จะประสบความสำเร็จนั้น มีหลักการเบื้องต้นที่สำคัญ คือการระมัดระวังมิให้คำพูดออกไปเป็นการประทุษร้ายจิตใจผู้ฟัง

2.3 พัฒนาคุณสมบัติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นทางที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ย่อมจะทำให้ได้รับการสนับสนุนและร่วมมือ

2.4 พัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตัว ทำให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนใหญ่ ดังนั้น นอกจากความรู้ความสามารถแล้ว คุณสมบัติเฉพาะตัวบางประการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เป็นผู้มีความประพฤติดี เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและประพฤติตนอยู่ภายใต้คุณธรรม ความดี ตามบรรทัดฐานของสังคมนั้นๆ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อความมั่นคงในรายได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บอยเดล (Boydell, 1985) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ

1.1 ระดับความคิด ไม่ดีเริ่มต้นท้อแท้ แต่จะต้องยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้ ยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกินสุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี

1.4 ด้านทักษะ จะต้องพัฒนาทักษะทางสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

1.4.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้สึกในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

1.4.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

1.4.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีใช้เป็นผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้น

1.4.4 ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆให้สำเร็จลุล่วง โดยกล้ากระทำด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

1.4.5 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้



1.4.6 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

1.4.7 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มกระทำได้ ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

2. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด มีการยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

2.2 ระดับความรู้สึก ยอมรับตนเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

2.3 ระดับความมั่นคง มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

4. กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมีกระบวนการตามขั้นตอนซึ่ง (สุวรี เทียงทัศน. 2542 : 69) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

1. สำรวจตัวเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญคือ จะต้องมีการสำรวจตนเองเพราะตนเองเป็นผู้กระทำตนเอง คนบางคนไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิตเนื่องจาก บุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่า ตนมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะได้รับการสำรวจตนเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิดแต่สามารถเกิดขึ้นได้

3. การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังใจดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือการสร้างกำลังใจที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังใจความคิดของตนให้เป็นเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์การทางการศึกษา เพราะครูมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้ดำเนินไปตามความต้องการของสังคมในยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ โดยครูจะเป็นผู้นำทางชีวิต และจิตวิญญาณของเด็ก นอกเหนือจากการให้ความรู้และข้อมูล ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของครูไว้ดังนี้

1. ความหมายและบทบาทหน้าที่ของครู

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544 : 24) ได้ให้ความหมายคำว่าครู หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นควรแก่การเคารพบูชาของศิษย์ แต่ปัจจุบัน



ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน และมักจะใช้กับผู้สอนในระดับที่ต่ำกว่า วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

กาญจนา ไชยพันธ์ (2545 : 35) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูไว้ว่า ครู คือ ผู้จัดสิ่งแวดล้อมสร้างวัฒนธรรมและจัดสรรทรัพยากรสำหรับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษาไม่ใช่คำนึงถึงแต่เพียงกระบวนการจัดการเรียนการสอนแต่เพียง อย่างเดียว ควรคำนึงถึงผู้เรียน และผู้สอนควรปรับปรุงตัวเอง ในที่นี้ครูหรือผู้สอนควรเข้าใจในตัว นักเรียนหรือจัดสิ่งแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงต้องเข้าใจในบทบาทและ หน้าที่ของตนเอง คือ (กาญจนา ไชยพันธ์. 2545 : 57-58)

- 1) ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความ แตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชื้อชาติ ปัญญา อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรมครูควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล
- 2) ครูควรเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมหรือวิธีการให้สอดคล้องกับพัฒนาการของ นักเรียนและสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน
- 3) ครูต้องรู้จักให้การเสริมแรง ซึ่งมีทั้งวาจา การให้กำลังใจ การเสริมแรงจะช่วย ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
- 4) ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนแสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกคิด ฝึกทำ และปรับปรุงตัวเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงกัน
- 5) ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ
- 6) ครูควรฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
- 7) ครูควรเมตตานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน

นอกจากบทบาทที่สำคัญของครูในฐานะเป็นผู้สร้างคนในสังคมให้มีศักยภาพในการพัฒนา ตนเอง และพัฒนาประเทศดังกล่าว ครูยังมีหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครูเป็นจักรกล สำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะต้องเกิดขึ้นในโรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษา ครูต้องช่วยและชี้แนะนักเรียนให้แสวงหาความรู้ ทั้งยังต้องสอนนักเรียนให้ตระหนักในเอกลักษณ์ของ ตน มีขันติ-ธรรม พร้อมที่จะรับความคิดเห็นของผู้อื่นและวัฒนธรรมอื่น สามารถศึกษาตลอดชีวิต และเผชิญอนาคตด้วยความเชื่อมั่น ดังนั้นภารกิจในการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่นั้น ครูจึงมีหน้าที่ ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 141)

- 1) ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2) วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
- 3) ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์
- 4) ร่วมวางแผนการเรียน
- 5) แนะนำการเรียน
- 6) สรรหาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน
- 7) ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
- 8) เสริมแรงจูงใจแก่ผู้เรียน



9) ร่วมประเมินผล

10) เก็บรวบรวมข้อมูล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในด้านสังคมเนื่องจากครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนและหาประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน ได้พัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่ครูจะทำหน้าที่นี้ได้เป็นอย่างดี ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนเอง

2. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การพัฒนาตนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เพราะการที่บุคคลได้รับการพัฒนาแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้งด้านการทำงาน และการดำรงชีวิต และมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาควบคุมตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

สวณ สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

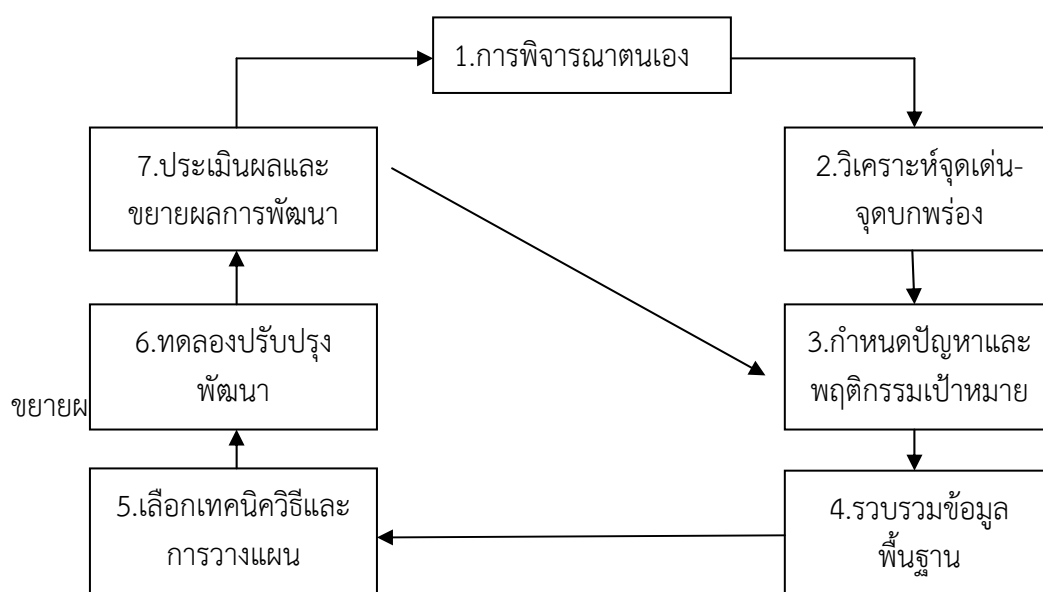
ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 96) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้ตนเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของ ข่าวสารข้อมูล (Information Era) หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม (Third Wave) ทำให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสภาวะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันกันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามแย่งชิงข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการตื่นตัวและหวาดวิตกขึ้น ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว



ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนา คือ การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน รายละเอียดดังภาพประกอบ 2



ที่มา : ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 108)

ภาพประกอบ 2 วงจรการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาพที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน มีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีความถูกต้องชัดเจน

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



ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาแยกให้ได้ว่าสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไรด้วย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมาย ที่ถูกต้องและเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิดก็ตาม ควรเลือกเทคนิควิธีที่ง่าย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงหรือตามความเหมาะสมแก่ตนเอง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ในขั้นเป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและการระลึกถึงความภาคภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ การปรับปรุงแก้ไขตนเองได้นั้น จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองก่อน จึงจะยอมรับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาถ้าหากปราศจากการยอมรับในส่วนที่บกพร่องของตนเอง แล้วก็ยากนักที่จะแก้ไข

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงไร ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็วิเคราะห์ดูว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจน อาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบความสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ต่อไปได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆไปอีก

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 : 251-252) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตัวตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริง ซึ่งเป็น การรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา



2) ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่เราเป็นคนที่ดีตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

3) ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวัง ความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ง่าย แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งที่ดีหรืออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องเป็นการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งควรจะมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

จากขั้นตอนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ โดยเริ่มจาก การสำรวจและวิเคราะห์ตน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาตนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละบุคคล

การปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองมีหลายวิธีในการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

ประเวศ วะสี (2543 : 17-19) ได้กล่าวถึงกระบวนการทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเองไปสู่พัฒนาการทางจิตวิญญาณของมนุษย์อันได้แก่

- 1) ฝึกสังเกตในการทำกิจกรรม การทำงาน เพราะการสังเกตมากจะทำให้เกิดความรู้
- 2) ฝึกการบันทึกเพื่อแก่นิสัยประจำชาติ เพราะคนไทยมีนิสัยไม่ค่อยชอบบันทึก
- 3) ฝึกการนำเสนอ เพราะก่อนการนำเสนอต้องมีการศึกษาถึงผู้ฟัง ต้องมีการเตรียมเรื่องที่จะบรรยายต้องคิดว่าจะพูดอะไร มีลำดับขั้นตอนอย่างไร
- 4) ฝึกการฟัง การได้ยินมากทำให้ฉลาดมาก
- 5) การปุจฉาวิสัชนา เมื่อมีการฟังย่อมมีการสอบถาม การสอบถามและการได้รับคำตอบถือเป็นกระบวนการทางปัญญา
- 6) การตั้งสมมติฐาน การตั้งคำถาม ช่วยให้เกิดปัญญา แต่ต้องเป็นการตั้งคำถามที่มีเหตุผล
- 7) การค้นหาคำตอบ การค้นหาคำตอบเป็นความสนุก โดยค้นหาความรู้จากแหล่งต่างๆ



8) การวิจัยเน้นกระบวนการเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเป็นวิถีชีวิต ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นความรู้ที่มีคุณค่า

9) การเชื่อมโยงบูรณาการ เมื่อได้รับความรู้อะไรมาอย่าหยุดยั้งแค่นั้นให้บูรณาการโยงไปสู่ภาพรวม

10) ฝึกการเขียนรายงาน บทความวิชาการ จากกิจกรรมการทำงานและประสบการณ์เพื่อยกระดับสติปัญญาขึ้นไปอีกขั้น เนื่องจากการเขียนต้องใช้ความรู้ทั้งหมดจากที่มีอยู่ บูรณาการเชื่อมโยงแล้วเรียบเรียงสู่องค์ความรู้ใหม่

อารี พันธมณี (2545 : 19-21) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาความเป็นปัญญาเลิศ และความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียน ไว้ว่า

1) รู้และเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
2) ต้องเป็นผู้ที่ใจกว้างพอ ยอมรับความคิดใหม่ๆ ไม่จำกัดอยู่เพียงความคิดของตนเองเท่านั้น

3) มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า สำรวจสิ่งต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
4) ต้องหมั่นศึกษาใฝ่หาความรู้เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน
5) ฝึกจิตใจให้เป็นคนที่มีจิตใจกว้างและไม่ขลาดกลัวที่จะเผชิญและยอมรับ

ความจริง

6) ต้องพัฒนาความสนใจให้เป็นผู้ที่มีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่างๆ หลากๆ อย่าง

7) พัฒนาความสนใจในการอ่าน ทั้งความรู้ในสาขาวิชาชีพ และข่าวสารบ้านเมือง
8) ควรเป็นคนที่มีความรอบรู้ กระจกกระฉ่าง และปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมได้อย่างดี

9) ต้องมีความเชื่อว่า การศึกษาไม่ได้จบสิ้นเมื่อครูก้าวออกจากห้องเรียน แต่การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ฉะนั้น ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

10) ต้องให้ความสนใจกับนักเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความเอาใจใส่ศึกษาสังเกตเด็กอย่างละเอียดถี่ถ้วน

11) ควรสนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยที่ต้องดำเนินการเพราะบุคลากรในหน่วยงานเป็นความจริงที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่าง ๆ ขององค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2541 : 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2542 : 196) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

ความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์การเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ส่วนการดำเนินการจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่ขึ้นทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐ หรือหน่วยงานทางภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เป็นไปอย่างมีทิศทางอันจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุณจิตราดุลย์ (25 : 213) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาครู มีเป้าหมายดังนี้

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพเช่นใช้วิธีการที่ผิดปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่



3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต

4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับให้เกิดการประสานและร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งหมายในส่วนขององค์กร หรือความมุ่งหมายในส่วนบุคคล เพราะการกำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจนจะทำให้การดำเนินการการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และการกำหนดวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายในการพัฒนานั้นยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไป

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากร มีแนวคิดเบื้องต้น 6 ประการ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2548 : 154-155) ดังนี้

ประการที่ 1 การยอมรับว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถอาจแตกต่างกันออกไปตามความถนัดและสนใจของแต่ละคน

ประการที่ 2 การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ประการที่ 3 การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 4 การที่เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ถ้าคนเราได้รับการกระตุ้นส่งเสริมหรือแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 การเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า ศักดิ์ศรี และเกียรติยศ ดังนั้น ทุกคนควรได้รับสิทธิและเสรีภาพที่จะตัดสินใจและปฏิบัติงานได้ตามความสนใจ และตามความถนัดของตน

ประการที่ 6 การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในองค์กรจะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมขององค์กร การที่จะให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายอำนวยการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น การกระทำโดยการสร้างสภาพแวดล้อมในระหว่างการศึกษาด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการทำงานเป็นหมู่คณะ การมีระเบียบวินัย การให้ความรู้พื้นฐานในการบริหารงาน และการบริหารจัดการ การสร้างเสริมทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการถ่ายทอดความคิด การให้ความรู้กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปลูกฝังความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของงานเป็นส่วนรวม



จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 43-45) ได้เสนอหลักการพัฒนาไว้ 8 ประการ กล่าวคือ

1. Establish Objective : หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการทำให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมทราบว่า องค์กรต้องการอะไรจากการพัฒนาครั้งนี้ เป็นเสมือนเป้าหมายที่จะต้องร่วมกันฟันฝ่าต่อไปจนกว่าจะบรรลุที่คาดหวัง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์จะช่วยให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจเพราะทราบเป็นอย่างดีว่า จะต้องทำอะไร

2. Transfer of Training : หลักการถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแสดงออกให้เห็นว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไรต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นและหลักการนี้ยังรวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วย อันจะทำให้รู้สึกเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้นเพราะว่าเหมือนกับความรู้เดิมที่มีอยู่และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. Feedback : หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตัวของผู้เข้ารับการอบรมเอง หากเห็นว่าการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไป แต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นๆ หรือปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่ปลอดภัยหรือรู้สึกว่ามี ความสบายใจที่สุด

4. Reinforcement : หลักการเสริมแรง เป็นการพัฒนาพฤติกรรมในลักษณะสองทิศทางตามผลของการเสริมแรง กล่าวคือ หากพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลบุคคลจะกระทำต่อไป แต่หากได้รับการลงโทษบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

5. Meaningfulness : หลักการสร้างความสำคัญ เป็นการตอบสนองต่อธรรมชาติของมนุษย์เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความสำคัญ และการยอมรับจากบรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่ามี ความสำคัญ ดังนั้นท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกให้เห็นว่า ตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

6. Repetition : หลักการทำซ้ำ เป็นการทบทวนความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การทำซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่รับมา ดังนั้น เทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควรกำหนดกิจกรรมให้พนักงานได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลายๆ ครั้ง ยิ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้

7. Motivation : หลักการจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคล ด้วยการสนองต่อความคาดหวังของบุคคล ด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรมหรือพยายามให้พนักงานได้มีการแสดงออกในสิ่งที่อยู่ในความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

8. Whole-Specifics-Whole : หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวม เป็นวิธีการเรียนรู้จากภาพกว้างๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุมแล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบ และสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้ง หลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้วิธีการซ่อมเครื่องยนต์ ที่จะต้องเรียนรู้ถึงภาพรวมถึงส่วนประกอบ



และหน้าที่ของทุกส่วน จากนั้นจึงเข้าเรียนรู้โดยละเอียดทุกชิ้นส่วนให้เข้าใจและสุดท้ายจะสรุปภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบของเครื่องยนต์และหน้าที่โดยรวมอีกครั้ง จะช่วยให้เรียนรู้ระบบรถยนต์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

3. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดี และความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายระดับ ดังเช่น สุวกิจ ศรีปัดดา (2522 : 141) ได้แบ่งประเภทของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนาระดับพนักงาน (Employee development) หมายถึง การพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดผลงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคคลของกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนงาน การพัฒนาจึงเน้นที่การฝึกฝนหรือการทดลองปฏิบัติจริง เช่น ใช้การฝึกอบรมไปพร้อมกับการทำงาน (On the - job training) ซึ่งเป็นการฝึกหัดให้บุคคลลงมือทำงานจริงภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึกสอน นอกจากนี้ยังอาจใช้เทคนิคอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอนในห้องเรียน (Class room lecture) การสาธิตการปฏิบัติงาน (Demonstration) แต่การจะใช้เทคนิคอะไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความถนัดของผู้ทำงานตลอดจนงบประมาณของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

2. การพัฒนาระดับผู้บริหาร (Executive development) เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

2.1 การใช้กรณีศึกษา (Case study) เป็นการให้ผู้บริหารเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา โดยใช้ตัวอย่าง ซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละคนทำ ฝึกให้มีการวิเคราะห์ วิจัยและแสวงหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป

2.2 การให้แสดงบทบาท (Role playing) การแสดงบทบาทสมมติที่คล้ายกับสภาพความเป็นจริง ย่อมเป็นการฝึกผู้บริหารให้เกิดความมั่นใจ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้

2.3 การสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Job rotation) เช่น การให้ทดลองทำหน้าที่อื่น ๆ ที่มีใช้หน้าที่ประจำของผู้บริหารคนนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นด้วย

2.4 การให้ความรู้โดยการสอนหรือบรรยาย ในเรื่องที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เรื่องที่น่ามาสอน ได้แก่ จิตวิทยาการบริการเป็นผู้นำ การวินิจฉัย การสั่งการ การตัดสินใจ มนุษย์สัมพันธ์ กฎหมายตลอดจนระเบียบแบบแผนในการทำงานพร้อมทั้งแนวปฏิบัติ

4. วิธีการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้คือ



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 160-161) ได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
พอสรุปได้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเสนองาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
7. การให้รักษาการแทน
8. การไปสังเกตการทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
14. การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
15. ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
17. ให้มีการปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงาน
18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542 : 162-167) กล่าวว่า องค์การต้องเร่งดำเนินการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหยต้งาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอนและให้คำปรึกษา (Coaching and counseling) วิธีนี้นำมา
ใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์วิธีนี้ เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอน หรือ
ขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน

2. การสอนและการนิเทศงาน (Job instruction and job supervision)
ต่างจากการสอนและการให้การปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลง
ไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่างๆ ดังเช่น วิธีการแรก
จุดประสงค์ของวิธีนี้คือ การสอน ตรวจ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วย
ความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการ เพื่อสอน
งานและนิเทศงาน

3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job assignment and acting)
เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ตีมากวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่
กฎหมายโดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีนี้ได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหา
ในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้
โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทน



บางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมด ในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีการนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัด ชีตความสามารถ โรคประจำตัว ฯลฯ

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ได้ผลจำต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็นโดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย

3 วิธีคือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดียิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องเป็นผู้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรไม่ว่าจากกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงไปได้ว่า จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรให้เป็นมาตรฐาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ นั้น องค์กรหรือหน่วยงานควรวางแผนและเลือกกิจกรรมการพัฒนา



ให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถให้เกิดศักยภาพสูงสุดกับหน่วยงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี สำหรับการพัฒนาครู ด้านการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต่อจากนั้นจึงนำมาสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 แนวทางด้วยกัน คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความรู้ การพัฒนาตนเองระหว่างการปฏิบัติการพัฒนาความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดทักษะ และการนิเทศภายในโดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัย เพื่อให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการและผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2542 : 137) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของตนไปในทางที่ต้องการ

เสนาะ ติเยาว์ (2543 : 95) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางที่ต้องการ

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินการที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรไปในทางที่ต้องการ

1.1 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถ้าพิจารณาอย่างผิวเผิน ดูเหมือนว่าจะทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลา แรงงาน และงบประมาณมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แม้บางครั้งจะไม่สามารถวัดผลให้เป็นรูปธรรมได้ก็ตามสมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 285) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้หลายประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง
4. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน
5. การฝึกอบรมเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชา



วิจิตร อาวะกุล (2547 : 16) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นชัดที่สุด มีดังนี้

1. สมองความต้องการกำลังคน (Meeting manpower needs)
2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้งานให้สั้นลง (Reduce learning time)
3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved performance)
4. ลดความสิ้นเปลือง (Reduce waste)
5. ลดการขาดงาน (Less absenteeism)
6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer accidents)
7. ลดการลาออกของคณงาน (Reduce labor turnover)
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to employee)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 18) กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับกัน การมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียนรู้ ฝ่ายบริหารสามารถรับการเรียนรู้ในช่วงสั้น ๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่ในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัดให้กับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของบริษัท เพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่าและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น
4. ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลดการลาออกจากงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์
5. สมองความต้องการของแรงงาน มีบริษัทแห่งหนึ่งพบว่า มันเป็นไปได้ในการสรรหาช่างเครื่องและช่างทำเครื่องมือที่มีทักษะอย่างเพียงพอ ทางบริษัทจึงได้สรุปว่า การจัดตั้งโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกงานขึ้นในระยะยาวของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน
6. เป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง เมื่อพนักงานได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆก็สามารถเพิ่มคุณค่าตลาด (Market value) และกำลังคนในการหารายได้ (Earning power) การมีทักษะที่มีประโยชน์จะทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เขามีความมั่นคงในงานและสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น



1.2 กระบวนการในการฝึกอบรม

กระบวนการในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ฝึกอบรมต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบ หรือกระบวนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ทวีป อภิลิทธิ์ (2538 : 28) ได้จัดรูปแบบในการฝึกอบรมที่เรียกว่า Training design and evaluation model ไว้ดังนี้ รูปแบบการฝึกอบรมนั้นจะเริ่มจาก

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานที่ต้องการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร ในหน่วยงานของตนก่อน เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งให้ชัดเจน
3. สร้างหลักสูตรและใส่เนื้อหาการฝึกอบรมเข้าไปให้สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์และความต้องการนั้น
4. เลือกเทคนิคที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาที่มีอยู่ พยายามแปลงเนื้อหาวิชาให้เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ทำไปนั้นไปพร้อมๆ กัน โดยพยายามหลีกเลี่ยงการบรรยายให้น้อยลง
5. เตรียมออกแบบ และจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งมีการประเมินอยู่ 3 ลักษณะ คือ

5.1 ประเมินผลก่อนจะเริ่มการฝึกอบรมเป็นการประเมินความรู้ ทักษะหรือเจตคติในเรื่องต่าง ๆ ว่าก่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนั้น ผู้จะเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เพื่อเก็บไว้เปรียบเทียบกับผลการประเมินที่จะได้รับหลังจากการฝึกอบรมจบสิ้นลง

5.2 ประเมินผลขณะฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็น

5.2.1 ประเมินผลด้านการจัดการ เช่น ที่พัก อาหาร การบริการ ความสะอาดสวยงาม

5.2.2 การประเมินผลด้านความสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมผู้ประเมินจะต้องประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของรายวิชาที่กำหนดไว้เป็นหลัก

5.2.3 การประเมินผลวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม จะเป็นการเก็บข้อมูลของวิทยากรในแต่ละรายวิชาไว้ เพื่อให้วิทยากรยอมรับผลการประเมินจะได้นำไปปรับปรุงวิธีการให้ความรู้ในครั้งต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในครั้งต่อไป

6. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ

6.1 โครงการจัดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการดำเนินการ ระยะเวลาที่จะฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบงบประมาณที่จะใช้วิธีการประเมินผล และผลคาดว่าจะได้รับเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ หรือขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ

6.2 จัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม หลังจากโครงการ



ได้รับความเห็นชอบแล้ว เพื่อให้ทราบว่า จะทำอะไร เมื่อไหร่ และใครเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องใดบ้าง เช่น การติดต่อสถานที่ เรื่องธุรการ การออกหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หนังสือเชิญวิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมตามตารางเริ่มตั้งแต่ประธานเปิดการฝึกอบรมมหาวิทยาลัยให้ความรู้ตามกำหนดที่เตรียมไว้จนจบกระบวนการฝึกอบรม

7. การประเมินผล เพื่อนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ทั้งนี้เพื่อจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

2. การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในระหว่างการทำงาน ซึ่งนักวิชาการได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงานไว้ดังนี้

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 40-41) กล่าวว่า การพัฒนาโดยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แนะนำชี้แจงรายบุคคล หรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ไขปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องเรียนรู้

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมากเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย

3. การสอนงาน คือ การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือในกรณีที่น่าเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การฝึกปฏิบัติงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีความชำนาญขึ้น โดยงานที่ปฏิบัติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน หรือการแนะนำชี้แจง

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้างานมอบหมายงานให้ปฏิบัติซึ่งการมอบหมายงานนี้ จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้ดีด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ

6.1 แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน

6.2 แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง



6.3 การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ

7. การจัดเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหา หรือการจัดเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำความเข้าใจได้อีกวิธีหนึ่ง สามารถหาผู้เชี่ยวชาญมาจัดทำได้ง่าย ความประหยัดและทำให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

8. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่ การปรับเปลี่ยน หมายถึง การแลกเปลี่ยน สับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เช่น การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในสายครูผู้สอนเดียวกัน การปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้สามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

9. การโยกย้ายหมายถึง การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคลากรได้มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น อันจะมีผลที่ให้เกิดการพัฒนาขึ้นด้วย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 19 – 20) ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วยมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

1. มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู
- 1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.9 ด้านความเป็นครู



2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังต่อไปนี้

2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5. จรรยาบรรณต่อสังคม

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

สาระความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งกฎหมายได้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม โดยกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ามาตรฐานความรู้มีความสำคัญ



และเป็นประโยชน์ ช่วยเพิ่มความสามารถให้กับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปวางแผนในการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพครูต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานความรู้

1.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

ในการเรียนการสอนมีการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนอยู่เสมอ ทั้งช่วงการถ่ายทอดความรู้ของครู การซักถามข้อสงสัยของนักเรียน หรือการพูดคุยโต้ตอบกันระหว่างครูและนักเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารคือภาษา จึงถือได้ว่าการใช้ภาษามีความสำคัญต่อการสื่อสารของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้น ความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีก็มีความสำคัญต่อวงการศึกษามากเช่นกัน

สมพร แ่งพิพัฒน์ (2547 : 23 – 24) กล่าวถึงความสำคัญของภาษาและทักษะการใช้ภาษาในด้านต่าง ๆ สรุปได้ว่า การใช้ภาษาสื่อสารต้องใช้ให้เหมาะสมกับโอกาส สถานการณ์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ระดับภาษาจึงเป็นตัวกำหนดความเหมาะสม ช่วยให้เกิดผลดีในการสื่อสาร และการใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน นอกจากจะต้องใช้ภาษาเพื่อให้เกิดการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจตรงกันหรือใกล้เคียงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารแล้ว ผู้ใช้ภาษายังต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับการสื่อสารด้วย เพราะกระบวนการของการสื่อสารในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อการรับสารและการส่งสาร ความรู้ที่ไม่เท่าทันกับกระบวนการสื่อสารอาจเป็นอุปสรรคอันสำคัญที่สกัดกั้นการส่งสารมิให้ผู้รับสารเข้าถึงได้ โดยเฉพาะการสืบค้นที่ต้องอาศัยทั้งการสื่อสารและการรับสารซึ่งใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญ จึงจำเป็นที่ผู้ต้องการสื่อสารพึงเรียนรู้ให้เข้าใจองแท้ ทั้งเรื่องของการสื่อสารและเรื่องของภาษา นอกจากนั้นภาษายังมีรายละเอียดข้อมูลที่ต้องศึกษา ทำความเข้าใจ เพื่อจะนำไปใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการสื่อสาร อันจะทำให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับภาษานั้นจะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาเรื่องของคำทั้งการเขียนการสะกด เสียงและความหมาย ภาษาสามารถสื่อความหมายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งโดยอรรถและนัย ซึ่งความหมายของสารจะปรากฏเป็นถ้อยคำหรือวัจนภาษา อีกทั้งความหมายของสารที่มาจากบริบทอื่นซึ่งไม่มีถ้อยคำปรากฏอยู่ หรือที่เรียกว่าอวัจนภาษานั้นเอง การใช้ภาษาในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสาร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดทักษะจนสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับกาลเทศะ บุคคล และสถานการณ์อย่างรู้เท่าทัน อันจะก่อประโยชน์สูงสุดต่อการสื่อสาร



ศรีวิไล พลมณี และคณะ (2548 : 11 – 17) กล่าวว่า ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน สิ่งที่เราขาดไม่ได้คือ ภาษา เพราะมนุษย์ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ภาษาจึงถือเป็นหัวใจของการสื่อสาร ผู้ใช้ภาษาควรตระหนักในบทบาทและความสำคัญของภาษาที่มีต่อการสื่อสารของมนุษย์ เป็นส่วนช่วยให้เนื้อหาที่จะสื่อสารเป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันได้ ซึ่งในแต่ละสังคมต่างก็มีภาษาเฉพาะในการสื่อสารระหว่างกันโดยคนในสังคมจะเป็นผู้กำหนดความหมายของภาษาร่วมกัน

อวยพร พานิช และคณะ (2548 : 2) ให้ความเห็นว่า ในการสื่อสารภาษาเป็นพาหนะให้เนื้อหาของสาระเกาะเกี่ยวจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร ผู้ผลิตภาษา คือ ผู้ส่งสาร ภาษาที่ใช้จะดีหรือไม่ดีอยู่ที่ทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้รับสารด้วย ผู้ส่งสารจะต้องเลือกใช้ภาษาในการเสนอสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร รวมทั้งการรับรู้และทักษะการใช้ภาษาของผู้รับสาร ฉะนั้นผู้ส่งสารที่ดีนั้นจึงต้องพูดภาษาเดียวกับผู้รับสาร คือ ต้องเรียนรู้ภาษาของผู้รับสารนั่นเอง

ในด้านการฟัง เป็นการรับรู้เรื่องราวข่าวสารจากการได้ยินเสียงแล้วรับรู้เข้าใจจนสามารถนำสารนั้นไปใช้ประโยชน์ได้ การฟัง หมายถึง การได้ยินอย่างรู้เรื่อง เข้าใจความหมายตามจุดมุ่งหมายของผู้พูด รู้จักมีวิจารณ์ญาณในการฟัง ตลอดจนมีมารยาทในการฟังด้วย ดังนั้น การฟังจึงเป็นทักษะการสื่อสารที่สำคัญเพราะได้ยินได้ฟังอยู่ตลอดเวลา การฟังจะทำให้ได้รับสารที่มีประโยชน์มาก เนื่องจากผู้พูดส่วนใหญ่จะต้องเตรียมข้อมูลมาเสนอเป็นอย่างดี ทักษะการฟังจึงเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝน โดยการเรียนรู้จักเลือกฟังเรื่องที่เป็นประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายของการฟังว่าเจตนาจะรับสารประเภทใด รับสารไปเพื่อประโยชน์ใด ข้อสำคัญในการฟัง คือ ความตั้งใจฟังและสรุปประเด็นสำคัญให้ได้ เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์จากการฟังให้มากที่สุด การตั้งใจฟังความรู้โดยรอบด้าน และการมีทักษะในการฟังที่ดีจะทำให้การรับสารจากการฟังมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาค้นคว้าและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดีทั้งการพูดและการเขียน

ส่วนด้านการพูดถือว่ามีความสำคัญในชีวิตประจำวันเป็นอย่างยิ่ง ในการดำรงและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า ผู้มีความสามารถในการพูดดีย่อมมีความสำเร็จในชีวิตเป็นอย่างดี การพูดจึงมีความสำคัญน่านับการ โดยเฉพาะการนำเสนอด้วยการพูดจะมีความสำคัญในแง่ของการจูงใจและการสร้างความประทับใจ ความน่าเชื่อถือได้ดี การพูดเป็นศิลปะและเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องใช้เป็นเครื่องมือในการส่งสาร ประสิทธิภาพของการพูดที่แท้จริงขึ้นอยู่กับการศึกษาฝึกหัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ต้องมีการประเมินผลการพูดทุกครั้ง เพื่อพัฒนาการพูดให้ดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งสารที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับด้านการอ่าน เป็นการรับรู้ความหมายจากตัวอักษร ภาพ หรือสัญลักษณ์ต่างๆที่ตีพิมพ์หรือเขียนอยู่ในสิ่งตีพิมพ์หรือหนังสือ โดยการแปลความหมายที่อ่านจนรับรู้ ผู้เขียนได้ส่งสารอะไรมายังผู้อ่านบ้าง ทั้งความรู้ ความคิด ทักษะ และความสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความงอกงามในองค์ความรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมในด้านความรู้ ความคิด การสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ในการสืบค้นด้วยการอ่านจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้อ่านต้องให้ความสำคัญของการอ่านและทราบรายละเอียดของส่วนประกอบของการอ่านอย่างครบถ้วน การฝึกฝนการอ่านอยู่เสมอ โดยการเลือกเรื่องที่มิสละที่จะพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ทดตรงกับจุดประสงค์ของการอ่านและการใช้ประโยชน์จากการอ่านจะทำให้ประสิทธิภาพใน



การอ่านดีขึ้น การฝึกอ่านออกเสียงจะทำให้การพัฒนาทักษะการอ่านเป็นไปอย่างดี มีผลสัมฤทธิ์ทางบวก การหัดจดบันทึกการอ่าน การฝึกสรุปใจความของเรื่องที่อ่าน และการประเมินผลการอ่านอยู่เสมอจะช่วยให้การพัฒนาการอ่านมีประสิทธิภาพดีขึ้น สามารถนำสาระจากการอ่านไปใช้ได้อย่างคุ้มค่าในชีวิตประจำวันทั้งชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติหน้าที่การงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติโดยรวม

และด้านการเขียน เป็นการสื่อสารความรู้ ความคิด ทักษะ และอารมณ์ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือสัญลักษณ์ที่สื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เป็นวิธีการสื่อสารที่ได้ผลดีและสะดวกรวดเร็ว สามารถส่งสารและรับสารกันได้ทั่วโลก จุดมุ่งหมายของการเขียนจะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารแต่ละครั้ง จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการเขียนก็คือการส่งสารด้วยลายลักษณ์อักษรไปยังผู้รับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการเขียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เขียน ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ ทั้งในด้านกลวิธีการเขียน และความรู้เกี่ยวกับการเขียนในหลายลักษณะ เช่น รูปแบบการเขียน หรือประเภทของการเขียน เป็นต้น

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบาหยัน อิมสำราญ (2548 : 6 – 181)

สรุปได้ว่า ภาษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กระบวนการสื่อสารดำเนินไปได้ เพราะภาษาจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจตรงกัน ในขณะที่กระบวนการสื่อสารกำลังดำเนินไปนั้น ผู้ส่งสารจะต้องแปรสาร อันได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดความต้องการ ตลอดจนข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ต้องการส่งถึงผู้รับสารให้เป็นสัญลักษณ์ก็คือ ภาษาแล้วจึงนำสารซึ่งแปรเป็นภาษานี้ส่งผ่านสื่อไปสู่ผู้รับสาร ดังนั้น ภาษานั้นไม่ว่าจะเป็นวัจนภาษาหรืออวัจนภาษาล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับการสื่อสารในฐานะรหัส กล่าวคือเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แทนสาร การที่จะเข้ารหัสคือส่งสาร หรือถอดรหัสดังกล่าวได้นั้นจะต้องใช้ทักษะทางภาษาซึ่งเกิดขึ้นจากการฝึกฝนเป็นประจำ เมื่อคนเราไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารทั้งในฐานะผู้รับสารหรือผู้ส่งสารได้ จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ทักษะการใช้ภาษา ทั้งในแง่การส่งสารและในแง่การรับสารให้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อจะได้แปรสารเป็นรหัสทางภาษาที่แจ่มแจ้งชัดเจน และเมื่อเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เป็นผู้รับสารก็จะสามารถถอดรหัสภาษาได้อย่างถูกต้อง มีวิจารณ์ญาณไตร่ตรองว่าสารนั้น สมควรจะยอมรับปฏิบัติตามหรือไม่ สำหรับทักษะการใช้ภาษาในการส่งสาร ได้แก่ การพูด การเขียน และทักษะการใช้ภาษาในการรับสาร ได้แก่ การฟังและการอ่าน หากฝึกฝนจนชำนาญจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ทั้งในระบบการศึกษาและในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสมัยที่เทคโนโลยีทางการสื่อสารเจริญก้าวหน้าและสังคมทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้น คนรุ่นใหม่จะต้องใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางข่าวสารข้อมูลมากมาย มีทั้งสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริงและสิ่งที่เป็นมายา การเข้าถึงความจริงเป็นสิ่งที่ยากลำบากพอสมควร หากเรียนรู้ถึงกระบวนการสื่อสารและนำมาใช้ประโยชน์ เมื่อต้องการใช้ภาษาเพื่อฟัง พูด อ่าน หรือเขียน ก็จะช่วยให้การรับส่งสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับด้านการฟังนั้น เป็นทักษะการรับสารที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้อยู่เสมอ มนุษย์ใช้ทักษะการฟังมากที่สุดถึงเกือบร้อยละ 50 ของการสื่อสาร จึงเป็นทักษะการสื่อสารที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เทคโนโลยีต่าง ๆ มีบทบาทมากขึ้น ในการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากการฟังคำพูดจากปากบุคคลโดยตรงแล้ว ก็ยังมีการฟังผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ อีกด้วย ดังนั้น การฟังจึงเป็นทักษะที่ควรฝึกฝนให้เชี่ยวชาญเพื่อที่ผู้ฟังจะสามารถรับสารได้อย่างครบถ้วนพร้อมทั้ง



มีวิจารณ์งานในการฟังไปในขณะเดียวกัน การฟังยังมีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิด เพราะการจะฟังให้เข้าใจได้นั้น ผู้ฟังต้องฟังแล้วคิดตามไปด้วยเสมอ

ในด้านการพูด เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของผู้พูด เพื่อสื่อความหมายไปยังผู้ฟัง โดยใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง และอากัปกิริยาท่าทางจนเป็นที่เข้าใจกันได้ การพูดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะการพูดจะต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้สอน ถ่ายทอด ปฏิบัติ ฝึกฝน เช่นเดียวกับหลักวิชาแขนงอื่น ๆ อีกทั้งการพูดยังเป็นเรื่องของความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคล ดังนั้น ผู้ที่ต้องการจะเป็นนักพูดที่ดีจึงต้องศึกษาหลักและวิธีการพูดแล้วหมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ซึ่งผู้พูดเป็นผู้ที่ต้องแสดงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดไปสู่ผู้ฟังให้ดีที่สุด ผู้พูดต้องรู้จักใช้ภาษา น้ำเสียง สีหน้า ท่าทางอย่างเหมาะสม ตลอดจนใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบเพื่อให้การพูดบรรลุจุดมุ่งหมาย รวมทั้งสาระหรือเนื้อหาที่พูดจะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน มีประโยชน์ และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ด้วย

ส่วนด้านการอ่าน เป็นการรับสารในรูปของตัวอักษรมาแปลเป็นความรู้ ความเข้าใจของผู้อ่าน โดยผ่านการคิด ประสพการณ์ และความเชื่อของตน การอ่านเป็นทักษะทางภาษาที่สำคัญอีกทักษะหนึ่ง นอกจากการฟัง การพูดและการเขียนเพราะเป็นทักษะที่คนทั่วไปใช้ศึกษาหาความรู้ให้แก่ตนเองตลอดมา นอกจากนั้นการอ่านยังเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ แม้จะไม่ใช้ประสบการณ์โดยตรง แต่ก็ทำให้ผู้ที่ได้อ่านมากเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันเป็นยุคของข่าวสารซึ่งแพร่หลายในรูปของสิ่งพิมพ์เป็นส่วนใหญ่ทำให้ทักษะการอ่านมีความสำคัญมากขึ้น กล่าวคือ การอ่านหนังสือทำให้ผู้อ่านได้รับสาระความรู้ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ ทันความคิด ความก้าวหน้าของโลกได้เช่นเดียวกับการรับสารจากสื่อชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะหนังสือเป็นสื่อที่ดีที่สุด ใช้ง่ายที่สุดและมีราคาถูกที่สุดด้วย นอกจากนี้ การอ่านหนังสือเป็นการฝึกให้สมองได้คิด และเกิดสมาธิหากมีการฝึกอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ทักษะด้านนี้พัฒนาและเกิดผลสัมฤทธิ์สูง อีกทั้งผู้อ่านหนังสือสามารถสร้างความคิดและจินตนาการได้เองในขณะที่สื่ออย่างอื่นจะจำกัดความคิดของผู้อ่านมากกว่า ฉะนั้นการอ่านหนังสือจึงทำให้ผู้อ่านมีอิสระทางความคิด ได้ดีกว่าการใช้สื่อชนิดอื่น

และด้านการเขียน เป็นการสื่อสารด้วยตัวอักษรเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ประสพการณ์ ข่าวสาร และจินตนาการจากผู้เขียนไปสู่ผู้อ่าน ทักษะการเขียนนับเป็นทักษะที่เป็นทั้งศิลป์และศาสตร์เช่นกัน กล่าวคือ การเขียนต้องใช้ภาษาที่งดงาม ประณีต สามารถสื่อได้ทั้งอารมณ์ ความรู้ ความคิด จึงต้องใช้ศิลปะในการเขียน และการเขียนทุกชนิดต้องประกอบด้วยความรู้ หลักการและวิธีการ แต่อย่างไรก็ตาม การเขียนก็เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนได้

การสื่อสารในห้องเรียนนั้น ครูและนักเรียนต่างเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ดังนั้น ระบบการเรียนการสอนจึงถือได้ว่าเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่ง ซึ่งเป้าหมายของการสื่อสารก็คือเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูสอนหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เครื่องมือหรือสื่อที่ครูใช้เพื่อส่งสาร ได้แก่ ภาษา หากครูใช้ภาษาได้อย่างชัดเจนจะทำให้นักเรียนเข้าใจสารที่ครูสื่อและมีการตอบสนองตามที่ครูต้องการ นอกจากนี้ครูยังต้องใช้ทักษะทางภาษาทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียน ให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนและแต่ละสถานการณ์ เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน



ในปัจจุบันจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งด้านการติดต่อ สื่อสาร ด้านธุรกิจ และด้านการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้องมีความสามารถ ในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ทั้งทักษะด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนเพราะ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลและเป็นภาษาเดียวที่จะช่วยถอดรหัสความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ รวมถึงแหล่งความรู้อื่น ๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 1) ได้ให้ความสำคัญ ของภาษาอังกฤษไว้ว่า ในสังคมโลกปัจจุบันการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อให้สามารถนำประเทศไปสู่การแข่งขันด้านเศรษฐกิจเข้าใจความแตกต่างทางการเมืองและ วัฒนธรรมในฐานะที่เป็นพลเมืองโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนภาษาต่างประเทศจะช่วยให้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล สามารถสื่อสารกับชาวต่างประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมั่นใจ มีเจตคติที่ดีต่อการ ใช้ ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศนอกจากนี้ ยังมีความภาคภูมิใจในภาษาและวัฒนธรรมไทยและ สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยไปสู่สังคมโลกได้ สุคนธา อรุณภู่ และพยอม วงศ์สารศรี (2551 : 88) ได้ให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เกิดยุคข้อมูลข่าวสาร ที่เรียกว่า ยุค IT (Information Technology) ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการสื่อสารกับสังคมโลกได้เป็นอย่างดีนั้น การจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อ การส่งเสริมความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ ระบบการศึกษาในปัจจุบันเป็นกิจกรรมหลักที่ส่งผลต่อ คุณภาพทางการศึกษาของเยาวชน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนเป็น นโยบายหนึ่งในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะเร่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะ ด้านภาษาอังกฤษด้วยการส่งเสริมให้จัดตั้งโรงเรียนที่เปิดสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนตาม หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการได้

นอกจากภาษาอังกฤษที่มีความสำคัญในโลกยุคปัจจุบันแล้ว เทคโนโลยีก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการศึกษาในปัจจุบัน เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทและความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างมาก เพราะมีส่วนช่วยให้การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดย วิจิตร ศรีสอาน (2550) ได้กล่าวในพิธีเปิดการประชุมสัมมนาและบรรยายพิเศษเรื่องครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ ถ้าเรารู้จักใช้ก็จะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ การเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ครูยุคใหม่ต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือของการเรียนการสอนเพื่อ ประโยชน์ของการเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา เราจะพัฒนาบทเรียนเพื่อนำเสนอ โดยคอมพิวเตอร์ผ่าน Internet เข้าสู่ระบบ E-Learning โดยมีส่วนที่คัดสรรมาจากสิ่งที่เหมาะสมการ เลือกรหัสสื่อเลือกตำรา ส่วนที่สร้างขึ้นหากจะใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือครูก็ต้องพัฒนาบทเรียน ที่เรียกว่า Courseware ให้ได้ด้วย



จากเอกสารที่ได้นำเสนอข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาษานั้นมีความสำคัญต่อการสื่อสารมาก ดังนั้นการใช้ภาษาของครูจึงต้องใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียน รวมทั้งให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งทักษะการใช้ภาษาทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนนั้นล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งสิ้น การจะใช้ทักษะด้านใดให้ได้ดั่งนั้น จำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนอยู่เสมอ เมื่อทักษะด้านใดด้านหนึ่งดีก็จะส่งผลให้ด้านอื่น ๆ พัฒนาได้ดีตามไปด้วย จากความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อวงการศึกษามากไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการค้นคว้าหาข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จึงถือได้ว่าความรู้ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีนั้นล้วนมีความสำคัญและจำเป็นต่อครูและนักเรียนทั้งสิ้น

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้ ได้แก่ ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย ทฤษฎีหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ จัดทำ ประเมิน และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากมาย หลักสูตรซึ่งเปรียบเสมือนข้อกำหนดที่เป็นแม่บทเกี่ยวกับการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันความก้าวหน้าดังกล่าวเพื่อให้การศึกษาดำเนินไปสู่จุดหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

การพัฒนาหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดว่า วัตถุประสงค์ที่ต้องการมีอะไรบ้างจะใช้อะไรเป็นวัสดุและอุปกรณ์ จะเตรียมการสอนอย่างไร หลักสูตรจึงมีความสำคัญ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่จะจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะ ความประพฤติ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ หลักสูตรที่ดียังเป็นแนวทางให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะจัดและบริหารหลักสูตรอย่างไร จึงจะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอะไรบ้าง ที่จะทำให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูและผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ก็จะทราบว่าควรจัดประสบการณ์อะไรจะสอนอย่างไร ทำไมจึงต้องสอนวิธีนั้น การเรียนจะได้ผลอย่างไร รวมทั้งจะวัดและประเมินผลอย่างไรด้วย
3. นักเรียนควรเรียนอะไร และคาดหวังผลจากการเรียนมีอะไรบ้าง
4. สถานประกอบการและสังคม มีความประสงค์ที่จะได้ผู้สำเร็จการศึกษา

ในคุณลักษณะใด ผลผลิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพอย่างไรที่สังคมต้องการ



การสร้าง การพัฒนาและการวิเคราะห์หลักสูตร ย่อมขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของหลักสูตร ความหมายของหลักสูตรมีตั้งแต่ความหมายที่กว้าง คือ การจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาไปจนถึงความหมายที่เจาะเฉพาะวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 32 – 40) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การจะพัฒนาสิ่งใดก็ตามให้เป็นระบบจะต้องอยู่บนพื้นฐานที่สมเหตุสมผล ซึ่งเป็นหลักการในการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่วัตถุประสงค์และวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ หลักสูตรใด ๆ ก็ตาม แม้จะเน้นเฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่งก็ต้องประกอบด้วยโครงสร้างที่เฉพาะตัวในการที่จะพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นที่จะต้องชัดเจนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน อันประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งจะทำให้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดระบบเนื้อหา รวมทั้งรูปแบบของการเรียนรู้และการสอนและท้ายสุดที่ขาดเสียมิได้ คือ การประเมินผล อำนาจจันทร์แป้น (2542 : 8 – 9) ได้ให้ทัศนะว่า ในการพัฒนาหลักสูตร จำเป็นจะต้องอาศัยพื้นฐานทางปรัชญา สังคม และจิตวิทยา ประกอบการพิจารณาดำเนินการ นอกจากนั้นแล้วยังต้องยึดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรอีกด้วย เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ดี มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ซึ่งก่อนจะมีการพัฒนาหลักสูตรหรือจัดทำหลักสูตรนั้น จะต้องทราบถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การพิจารณาตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้ คือ

1. จะพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง
2. จะกำหนดเนื้อหาหรือความรู้อะไร
3. จะให้ประสบการณ์อย่างไร หรือจะใช้วิธีสอนอย่างไรบ้าง
4. จะประเมินผลอย่างไร

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนมาก เพราะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเองช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งกำหนดในการสอน เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ทันยุคทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในการพัฒนาหลักสูตรนั้น เป็นเรื่องที่ต้องการการตัดสินใจหลายขั้นตอน ต้องทำอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง โดยจุดเริ่มต้นที่จะพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการนำเอาไปปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงแต่คาดหวังว่าจะเป็นอย่างไรเท่านั้น หากมีการจัดการหลักสูตรที่ดีก็จะทำให้การสอนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัญหาส่วนใหญ่ที่ทำให้การพัฒนาหลักสูตรไม่สัมฤทธิ์ผลนั้นมีอยู่มากมาย อาทิ ความมุ่งหมายสูงเกินไปหรือมากเกินไป ผู้ปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตาม



ได้ทุกประการ เลือกเนื้อหาไม่สัมพันธ์กับความมุ่งหมาย ครูสอนไม่เป็น โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ ไม่มีคู่มือหลักสูตร และไม่มีกรรมการสอน เป็นต้น

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้

สาระความรู้ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้ และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการประมวลรายวิชาจัดทำแผนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

จรรยา เหนียนเฉลย (2549 : 9) กล่าวว่า ปัจจุบันจุดมุ่งหมายพื้นฐานของการศึกษาคือ การจัดการให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในสาขาวิชาชีพใด ดังนั้นเพื่อคุณภาพของผู้เรียน องค์ประกอบในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางหนึ่งก็คือการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ซึ่งจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติวิชาชีพต่อไป ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนรู้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการเรียนการสอนมาก

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2544 : 54 – 56) กล่าวว่า การที่จะทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้เพื่อเป็นผู้ที่เก่ง ดี และมีความสุขได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งได้แก่ การจัดการเรียนรู้เพราะหัวใจของการเรียนการสอนคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งถ้าหากมีการจัดการเรียนรู้ที่ดี ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้ ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าผู้วางแผนการเรียนรู้ได้คำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ที่ดี วิธีการเรียนรู้หลักการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ หลักการสอนที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะการเรียนการสอนที่ดี

สำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น ชนาธิป พรกุล (2544 : 100) กล่าวว่า ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีผลกระทบโดยตรงกับการจัดการศึกษา เช่น หลักสูตร วิธีสอน และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น ทำให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาต้องให้ความสนใจความเปลี่ยนแปลงนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นที่ยอมรับว่า เป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนรู้ คือ ผลผลิต หมายถึงนักเรียนที่มีคุณภาพ มีงานวิจัยทางการศึกษานับร้อย ๆ เรื่องที่แสดงให้เห็นว่ามีความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน งานวิจัยส่วนหนึ่งได้นำเอานวัตกรรมไปทดลองใช้ในชั้นเรียน และพบว่าได้ผลเป็นที่พอใจ จึงทำการเผยแพร่และใช้ในวงกว้างต่อมา เช่น การใช้ชุดการสอน การใช้บทเรียนสำเร็จรูป และวิธีสอนแบบต่าง ๆ สำหรับ จรรยา เหนียนเฉลย (2549 : 9 – 10) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การจัดการเรียนรู้โดยมีการนำเอาสื่อเข้ามามีบทบาทมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้นั้น จะทำให้บทเรียนที่เป็นนามธรรมกลายกลายเป็นรูปธรรมขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีกิจกรรมทางการเรียนมาก



คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2544 : 28) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ว่ากระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีโอกาสคิด ทำ สร้างสรรค์ โดยที่ครูช่วยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อ และสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน ในด้านสื่อการสอน (Instructional Media) นั้น จริยา เหนียนเฉลย (2549 : 14, 17 – 19) กล่าวว่า สื่อการสอน เป็นการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนโดยตรงซึ่งหมายถึง การนำวัสดุ เครื่องมือ และวิธีการมาเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ เนื้อหาไปยังผู้เรียนได้เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกัน ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมาย สื่อการสอนจะทำให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น ประหยัดเวลา เป็นตัวช่วยในการถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึกคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน ช่วยสร้างความเข้าใจในเรื่องราวที่ครูสอนได้เร็วและจำได้อย่างถาวร สามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น ทำให้นักเรียนรู้จักการอธิบายและแสดงความคิดเห็น สื่อการสอนถือว่ามีความจำเป็นในการเรียนรู้ เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นมากทำให้ครูต้องสอนเนื้อหาวิชามากขึ้น จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สื่อการสอนมีความสำคัญในการสอนที่จะเน้นเอกัตบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุที่นักเรียนมีภูมิหลังและความพร้อมแตกต่างกัน ครูจึงต้องรู้จักใช้สื่อการสอนและเทคนิคที่จะทำให้ นักเรียนมีความสนใจในบทเรียนและเกิดประสิทธิผลในการเรียน ดังนั้นสื่อจึงมีบทบาทต่อการเรียน การสอนดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ดีขึ้น เพราะผู้เรียนเกิดความเข้าใจเป็นรูปธรรมชัดเจน

2. ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ในปริมาณมากขึ้น ในเวลาที่กำหนดไว้
3. ช่วยให้ผู้เรียนสนใจ และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการเรียน

การสอน

4. ช่วยให้ผู้เรียนจำ สร้างความประทับใจ และการเรียนรู้มีความคงทน
5. ช่วยส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาในกระบวนการเรียน
6. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในสิ่งที่เรียนรู้ได้ลำบาก เพราะ
 - 6.1 ทำสิ่งที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น
 - 6.2 ทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมขึ้น
 - 6.3 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวเร็วให้ดูช้าลง
 - 6.4 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงช้าให้ดูเร็วขึ้น
 - 6.5 ทำสิ่งที่ใหญ่มาให้ย่อขนาดลง
 - 6.6 ทำสิ่งที่เล็กมาให้ขยายขนาดขึ้น
 - 6.7 นำอดีตมาให้ศึกษาได้
 - 6.8 นำสิ่งที่อยู่ไกลหรือลึกลับมาศึกษาได้

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 212) ยังกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการใช้สื่อการสอนไว้ดังนี้

1. สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิด และได้ประสบการณ์ตรงมากขึ้น

2. สร้างความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนนักศึกษา
3. ให้นักเรียนนักศึกษาสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว



4. นำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่าง ๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น
5. สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษา
6. เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้ชัดเจน

ยิ่งขึ้น

7. เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
8. เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวนสรุป และทำให้อาจารย์สัมพันธ์กัน
9. เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไป และให้นักเรียนนักศึกษามีส่วนร่วมใน

บทเรียนที่กำลังเรียนอยู่

10. ช่วยให้นักเรียนนักศึกษาเรียนได้เร็วขึ้น

ดังนั้น งานสื่อการสอนจึงเป็นการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้ใช้สื่อการสอนควรคำนึงถึงการจัดทำและการเลือกใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ด้วย

จากเอกสารดังกล่าวที่ได้นำเสนอ นั้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการเรียนการสอนมาก เพราะหัวใจของการเรียนการสอนคือการเรียนรู้ของผู้เรียน หากมีการจัดการเรียนรู้ที่ดีก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้ จึงสามารถกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ของนักเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยตรง ด้วยเหตุนี้ครูจึงควรศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถติดตามวิธีการหรือเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ อันนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้ ได้แก่ จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพของตน ตามความถนัดและความสนใจ

การจะเป็นครูมืออาชีพหรือครูที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนได้นั้น จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักจิตวิทยาการเรียนการสอน เข้าใจทฤษฎีพื้นฐานที่มีอยู่มากมาย และสามารถนำไปประยุกต์ปรับปรุงเป็นเทคนิคการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งต้องเข้าใจองค์ประกอบที่สำคัญต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น พัฒนาการของมนุษย์ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด ความฉลาดทางอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

จิตวิทยาการสร้างสรรคทางการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องศึกษาและนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้อย่างสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน ประการสำคัญช่วยให้ผู้เรียน ตั้งใจ ใส่ใจ กล้าที่จะเรียนรู้ กล้าที่จะศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ เรียนรู้อย่างเพลิดเพลิน มีความสุข เสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนยุคใหม่ เป็นคนดี คนเก่ง คนที่มีความสุขในขณะเรียน ทำงาน ดำเนินชีวิตในครอบครัวและสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็ยังคงเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้ตลอดชีวิต



จิตวิทยาการศึกษา มีประโยชน์แก่บุคคลทุกประเภทโดยเฉพาะครูผู้สอน ผู้บริหาร การศึกษา นักสังคมสงเคราะห์ บิดามารดา ผู้ปกครอง ซึ่งจะช่วยให้สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กได้อย่างราบรื่นและเป็นสุข ประโยชน์ของจิตวิทยาการศึกษามีดังนี้

1. ช่วยให้ครูสามารถเข้าใจตนเอง รู้จักพิจารณาตนเอง ตรวจสอบตนเอง ทั้งด้านดีและข้อบกพร่อง รวมทั้งความสนใจ ความต้องการ ความสามารถ ซึ่งจะทำให้ครูสามารถคิด และตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมที่สุด
2. ช่วยให้ครูเข้าใจทฤษฎีวิธีการใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมา จัดการเรียนการสอน ตลอดจนนำเทคนิคมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่เด็กอย่างยิ่ง เช่น ในการเรียนสิ่งที่เป็นามธรรม ครูจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อประกอบการเรียนการสอนให้ เด็กเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น เป็นต้น
3. ช่วยให้ครูเข้าใจธรรมชาติ ความเจริญเติบโตของเด็ก และสามารถนำ ความรู้มาจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการ ความสนใจ ของเด็กแต่ละวัยได้
4. ช่วยให้ครูเข้าใจและสามารถเตรียมบทเรียน วิธีสอน วิธีจัดกิจกรรม ตลอดจนวิธีการวัดผลประเมินผลการศึกษาให้สอดคล้องกับความเจริญเติบโตของผู้เรียนและถูกต้องตาม หลักการ
5. ช่วยให้ครูรู้จักวิธีการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อหาทางช่วยเหลือ แก้ปัญหาของเด็กและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้เป็นไปอย่างดีที่สุด
6. ช่วยให้ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเด็ก มีความเข้าใจเด็กและสามารถทำงานกับ เด็กได้อย่างราบรื่น
7. ช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาได้วางแผนการศึกษา การจัดหลักสูตร อุปกรณ์ การสอน และการบริหารการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี การที่เรารู้จักจิตใจคนอื่น รู้ความต้องการ ความสนใจและปรับตัวให้เข้ากับลักษณะเหล่านั้นได้ ก็ทำให้เราสามารถเข้ากับ คนอื่นในสังคมได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข

ด้วยเหตุนี้ จิตวิทยาการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงาน สอนและประสิทธิผลของผู้เรียน หากผู้สอนหรือครูได้คำนึงถึงธรรมชาติความแตกต่างระหว่างบุคคล และความต้องการของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์ย่อมมีความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ ทั้งในด้าน ความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ความเป็นอิสระแห่งตน ตลอดจนความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่า การสร้างแรงจูงใจ โดยการสอนเป็นกลุ่มและเดี่ยว จัดให้มีการแข่งขันกับตนเองกับกลุ่ม การเสริมแรง แบบต่าง ๆ รวมทั้งการชมเชย การตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การบอกผลย้อนกลับ (Feedback) การมีความคาดหวัง การนำทฤษฎีการเรียนรู้มาใช้ การเรียนรู้ที่ดีเกิดขึ้นจากเงื่อนไขสิ่งเร้า การเสริมแรง การลองผิดลองถูก การฝึกหัด และการเลียนแบบซึ่งความรู้ในเรื่องดังกล่าวจะทำให้ ผู้เรียนมีพลัง มีกำลังใจ มีความกล้าผจญในการเรียนรู้ ค้นหาพัฒนาความสามารถของตน และการ ตอบสนองความต้องการดังกล่าว ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะเป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพ ระหว่างผู้เรียนผู้สอน บรรยากาศการเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดี ราบรื่น ผู้เรียนก็จะให้ความร่วมมือ



อย่างดี ความสำเร็จของทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็จะบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้เยาวชนเป็นคนเก่ง คนดี และคนที่มีความสุข เพื่อสร้างสรรค์ตนเองและสังคมประเทศชาติต่อไป

สำหรับจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์นั้น อารี พันธุ์มณี

(2546 : 45 - 48) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า พัฒนาการของมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การศึกษาพัฒนาการของมนุษย์เพื่ออธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ จากอายุและการเจริญเติบโตของบุคคล พยายามเข้าใจและศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันครอบครัวสถาบันโรงเรียน และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูอบรมเด็ก ในการจัดการศึกษา การจัดสภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัยของเด็ก พัฒนาการของเด็กจะขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะ อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพัฒนาการมนุษย์ แม้ว่ามารดาจะเอาใจใส่และฝึกฝนเด็กเป็นอย่างดี เพื่อให้เด็กเดินได้ในขณะที่ยังไม่มีวุฒิภาวะ เด็กก็คงเดินไม่ได้ ดังนั้น การฝึกฝนก็ต้องรอให้เด็กมีวุฒิภาวะก่อน เพราะวุฒิภาวะเป็นองค์ประกอบสำคัญ การฝึกฝนก่อนเด็กมีวุฒิภาวะจะไม่ทำให้เกิดการพัฒนาการมากนักเพราะพัฒนาการเป็นผลจากวุฒิภาวะและการเรียนรู้ พฤติกรรมเกือบทุกอย่างของมนุษย์ต้องรอวุฒิภาวะ หลังจากที่มีวุฒิภาวะ หากได้รับการฝึกฝนหรือมีประสบการณ์ กระบวนการพัฒนาย่อมจะเริ่มขึ้นโดยพัฒนาการของมนุษย์นั้นจะพัฒนาไปตามลำดับขั้นในแต่ละช่วงวัยของชีวิต ไม่มีการข้ามขั้น ซึ่งอัตราของการพัฒนาของแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกันก็ได้ กระบวนการหนึ่งในธรรมชาติของการเรียนรู้ของนักเรียน คือ ความพร้อม เป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักเรียนหรือผู้เรียนแต่ละคน หมายถึง วุฒิภาวะของนักเรียนด้วย คนที่มีความพร้อมจะเรียนได้ดีกว่า ทั้ง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน จึงควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อให้เขาพร้อมที่จะเรียน

พรรณิ ชูทัย เจนจิต (2550 : 23, 32 - 33) ให้ความเห็นว่า การสอนนั้นเป็นทั้งศิลปะและวิทยาศาสตร์ ในส่วนที่เป็นศิลปะนั้นหมายความว่า การสอนจะรวมถึงอารมณ์ด้วยซึ่งไม่สามารถประเมินออกมาได้อย่างเป็นระบบระเบียบด้วยวิธีการใด ๆ นอกจากนั้นยังรวมถึงค่านิยมของบุคคล การที่ใครคนหนึ่งจะสอนหนังสือนั้น เป็นเพราะว่าเขารักเด็กหรือรักวิชาที่สอน แต่การสอนก็มีได้เป็นเพียงเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์หรือความรักในตัวเด็กเท่านั้นแต่ผู้สอนจะต้องรู้จักใช้ระเบียบวิธีการ ซึ่งได้มาจากการสำรวจทดลอง มิใช่มาจากการคิดเห็นซึ่งสิ่งเหล่านี้มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ ดังนั้น ผู้เป็นครูจึงต้องมีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการศึกษาเพราะช่วยให้รู้ว่าผู้เรียนเรียนรู้อย่างไร และวิธีอะไรเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการสอน สำหรับจิตวิทยาพัฒนาการ (Development Psychology) เป็นการศึกษาถึงพัฒนาการในวัยต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ในขั้นของพัฒนาย่อมให้การอบรมสั่งสอนเพื่อให้เด็กเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมมีผลต่อพัฒนาการอย่างยิ่ง พฤติกรรมของคนจะสามารถปรับให้ดีขึ้นหรือเลวลงในช่วงใดก็ได้ถ้าสภาพการณ์ในชีวิตของคนผู้นั้นเปลี่ยน ซึ่งทำให้มีผลต่อการตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ

1. ผลของพัฒนาการจะช่วยให้คนมีความรู้สึกไว ไวต่อการที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ สามารถจำแนกแยกแยะและสามารถจัดสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้เข้าเป็นระบบระเบียบ การจัดการศึกษาเพื่อสนองพัฒนาย่อมจะช่วยให้เด็กได้ตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ช่วยให้เด็กสามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ รู้ว่าอะไรดีไม่ดี อะไรควรไม่ควร นั่นคือจัดการศึกษาเพื่อให้มีความไวต่อสิ่งต่าง ๆ รอบข้างมากขึ้น

2. คนยังมีพัฒนาการขึ้น จะยังมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้น ในการจัดการศึกษาควรมีการวางเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถ



3. เด็กยิ่งโตขึ้น มีพัฒนาการเพิ่มมากขึ้น ยิ่งสามารถทำสิ่งยาก ๆ ได้ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่การที่เด็กจะมีพัฒนาการต่อไปได้นั้น จะต้องมีการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น จึงถือว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะช่วยจัดสภาพการณ์ซึ่งช่วยท้าทายความสามารถของเด็ก ช่วยให้เด็กรู้จักคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. พัฒนาการเป็นความสามารถที่คนจะเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ ในอดีตกับปัจจุบัน ฉะนั้น การจัดการศึกษาควรช่วยให้เด็กได้ตระหนักถึงสัมพันธภาพระหว่างตัวเองกับคนอื่น ๆ ในสังคม รู้จักที่จะเชื่อมโยงเหตุการณ์ของสังคมในอดีตกับปัจจุบัน

5. พัฒนาการจะช่วยให้คนสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นอิสระ จากวัยเด็กจนถึงมีวุฒิภาวะ เด็กเรียนรู้ที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เมื่อใดก็ตามที่เราสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ เมื่อนั้นเราจะรู้สึกเป็นอิสระพึ่งตนเองได้ ดังนั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษา คือ มุ่งที่จะช่วยให้คนสามารถควบคุมตนเองและสิ่งแวดล้อม จนในที่สุดคนจะรู้สึกเป็นอิสระ พึ่งตนเองได้ ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของใคร

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิทยาการศึกษาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเรียนรู้ การเรียนการสอน เนื้อหาวิชาจึงเน้นพฤติกรรมการเรียนรู้ แรงจูงใจการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการนำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริม ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนและสามารถนำความรู้ไปช่วยในการปรับตัวให้ได้ดี ส่วนจิตวิทยาพัฒนาการจะช่วยให้ครูเข้าใจถึงความสนใจ ความต้องการ และลักษณะประจำวัยของนักเรียนที่ตนสอน ทำให้ทราบว่านักเรียนมีความพร้อมในการเรียนหรือไม่ หากครูทราบและเข้าใจหลักการเหล่านี้ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละวัยได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้ ได้แก่ หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้าง และการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการวัด ประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

ส่วนจุดมุ่งหมายและเทคนิคการวัดผลนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 169 – 170) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการวัดผลนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์ และการเรียนของนักเรียนนักศึกษา ในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ

- ก. ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain)
- ข. ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor Domain)
- ค. ด้านเจตคติ (Affective Domain)

จากจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ด้าน สิ่งที่จะนำไปวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีดังนี้

1. นักเรียนนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาเพียงใด
2. นักเรียนนักศึกษา มีความสามารถในการคิดหาเหตุผลเพียงใด
3. นักเรียนนักศึกษา มีความสามารถในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์เพียงใด



4. นักเรียนนักศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติเพียงใด
5. นักเรียนนักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้หรือไม่เพียงใด
6. ครูอาจารย์มีข้อบกพร่องในการจัดระบบการเรียนการสอนหรือไม่

นอกจากนี้ สมนึก ภัททิยธนี (2544 : 31 – 71) ได้กล่าวถึง เครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ในการวัดผลการศึกษาไว้ว่า เครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ในการวัดผลการศึกษา มีหลายชนิด มีลักษณะการใช้แตกต่างกันตามโอกาสหรือสถานการณ์ การที่มีเครื่องมือวัดผลหรือเทคนิคหลายชนิด ก็เพื่อช่วยให้การวัดครอบคลุมพฤติกรรมทางการศึกษา โดยเครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ในการวัดผลนั้น แบ่งออกเป็น 8 ชนิด คือ

1. การสังเกต (Observation) คือ การพิจารณาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริงบางประการ โดยอาศัยประสาทสัมผัสของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. การสัมภาษณ์ (Interview) คือ การสนทนาหรือการพูดโต้ตอบกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาความรู้ ความจริง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์จะประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์นอกจากจะทำให้ได้ความรู้ความจริงตามต้องการแล้ว ยังช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงของผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านบุคลิกภาพอีกด้วย เช่น ท่วงที วาจา เจตคติ อุปนิสัย ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นต้น
3. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพราะเป็นวิธีการที่สะดวก และสามารถใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งข้อมูลหรือข้อเท็จจริงในอดีต ปัจจุบัน และการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต แบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของคำถามเป็นชุด ๆ เพื่อวัดสิ่งที่ต้องการจะวัด โดยมีคำถามเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ถือว่าเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้วัดทางด้านจิตพิสัย (Affective Domain)
4. การจัดอันดับ (Rank Order) เครื่องมือชนิดนี้ ใช้สำหรับจัดอันดับของข้อมูลหรือผลงานต่าง ๆ ของนักเรียน แล้วจึงคิดให้คะแนนภายหลังเพื่อการประเมิน ครูไม่ควรคิดให้คะแนนทันทีเพราะอาจจะเกิดความคลาดเคลื่อนได้มาก การจัดอันดับควรเลือกใช้ใน 2 ลักษณะ ดังนี้
 - 4.1 ใช้ในกรณีที่มีผลงานหลายชิ้นและมีกรรมการวัดผลคนเดียว
 - 4.2 ใช้ในกรณีที่มีผลงานหลายชิ้นและมีกรรมการวัดผลหลายคน
5. การประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินผลที่กำหนดให้นักเรียนได้แสดงถึงกระบวนการ (Process) ผลงาน (Product) หรือความสามารถที่จำเป็นซึ่งสอดคล้องกับชีวิตจริงมากที่สุด การประเมินผลจากสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อนักเรียนเหล่านั้น การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินผลเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงในการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ค้นพบและผู้ผลิตความรู้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน



5.1 ความสำคัญหรือประโยชน์ของการประเมินผลจากสภาพจริง

1. การเรียนการสอนและการวัดประเมินผลจากสภาพจริง จะเอื้อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
2. เป็นการเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าที่ครูเป็นผู้บอกความรู้ ดังนั้นการประเมินผลจากสภาพจริงจะแสดงให้เห็นว่านักเรียนทำอะไรได้มากกว่าจะบอกว่่านักเรียนรู้อะไร
3. เป็นการเน้นให้นักเรียนได้สร้างงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ และการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
4. เป็นการผสมผสานให้กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ไม่แยกเป็นส่วน ๆ ลดความวิตกกังวลในการสอบของนักเรียน
5. เป็นการลดภาระงานซ่อมเสริมของครู เพราะมีหลักฐานการปฏิบัติงานของนักเรียนขณะเรียน และมีการพัฒนาแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด

5.2 ลักษณะที่ดีหรือหลักการที่จำเป็นของการประเมินผลจากสภาพจริง

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้าและการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคน โดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับกลุ่ม บนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้และด้วยเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย
2. การประเมินผลจากสภาพจริงจะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการและการเรียนรู้ทางสติปัญญาที่หลากหลาย
3. การประเมินผลจากสภาพจริงและการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมจะต้องจัดทำให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน คือ จะต้องพัฒนามาจากบริบท (สภาวะแวดล้อม) ที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่และที่ต้องเรียนรู้ให้เห็นกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
4. ความรู้ในเนื้อหาสาระทั้งในทางกว้างและทางลึก จะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้มากขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมาย สนองความต้องการและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่
5. การเรียน การสอน การประเมิน จะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม
6. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับธรรมชาติความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต งาน หรือกิจกรรม การเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดด้วยตนเอง
7. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สูงสุดตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคล

6. การวัดผลภาคปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นการวัดผลงานที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติซึ่งสามารถวัดได้ทั้งกระบวนการและผลงาน ในสภาพตามธรรมชาติ (สถานการณ์จริง) หรือในสภาพที่กำหนดขึ้น (สถานการณ์จำลอง) และกล่าวได้ว่าเป็นการวัดทักษะที่แบบทดสอบชนิดเขียนตอบไม่สามารถวัดได้



7. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) คือการประเมินความสำเร็จของนักเรียนจากผลงานที่เป็นชิ้นงานที่ดีที่สุด หรืองานที่แสดงถึงความก้าวหน้าที่นักเรียนเก็บสะสมในแฟ้ม สมุด กล่อง หรือกระเป๋า แล้วแต่ลักษณะของงาน ซึ่งอาจจะมีหนึ่งชิ้นหรือมากกว่าที่เพียงพอจะแสดงถึงความพยายาม ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในเรื่องที่มอบหมาย จุดประสงค์ในเรื่องนั้น ๆ หรือวิชานั้น ๆ

8. แบบทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาของบุคคล และมีความสำคัญมากเพราะเป็นเครื่องมือที่มีลักษณะดีหลายประการ และมีประสิทธิภาพสูงกว่าเครื่องมือวัดผลชนิดอื่น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 166 – 167) กล่าวถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการวัดและประเมินผลว่าเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไร และได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักเรียนนักศึกษา นักเรียนนักศึกษาจะได้ทราบว่าตนมีความรู้ ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง
3. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหาอย่างไร จะได้แก้ไขปรับปรุงอย่างไร
4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนรู้สำเร็จตามหลักสูตร เป็นแนวทางในการทำงานและศึกษาต่อ เป็นต้น
5. เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนรู้และการสำเร็จตามหลักสูตร
6. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียน และการสำเร็จการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา

จากเอกสารดังกล่าวที่ได้นำเสนอนั้น สรุปได้ว่า สิ่งหนึ่งที่สำคัญต่อการเรียนการสอนของทั้งผู้สอนและผู้เรียน คือ การวัดและประเมินผลการศึกษา เพราะทำให้สามารถทราบถึงผลการเรียนและการสอนนั้น ๆ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หลักการของการวัดผลการศึกษา คือ ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด ประเมินผลให้ถูกต้อง และใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า สำหรับจุดมุ่งหมายของการวัดผล คือ การตรวจสอบการสอนของผู้สอนและการเรียนของผู้เรียนในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติซึ่งเทคนิคที่ใช้ในการวัดผลนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่เรียน เทคนิคแต่ละชนิดใช้วัดพฤติกรรมทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ใช้จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลนั้น มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้สอน ฝ่ายแนะแนว และฝ่ายบริหารต่อไป



1.6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้ เกี่ยวกับ ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำทาง การศึกษาการคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร การบริหารจัดการชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็น ทีม การจัดทำโครงการทางวิชาการ การจัดโครงการฝึกอาชีพ การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ มีภาวะผู้นำ สามารถประสานประโยชน์ และบริหารจัดการใน ชั้นเรียน โดยนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้

การบริหารจัดการในห้องเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ของนักเรียนโดยตรง เพราะหากมีการบริหารจัดการในห้องเรียนที่ดีและเหมาะสมก็จะเอื้ออำนวยให้ นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน การเรียนการสอนก็จะจะเป็นไปตามลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด ทั้งนี้ ครูควรมีภาวะผู้นำทางการศึกษาด้วยเพื่อให้สามารถบริหารจัดการในห้องเรียนให้ดียิ่งขึ้นได้ ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547 : 302-303) ได้เสนอว่าศักยภาพหนึ่งของผู้เป็นครูควรมีคือ ภาวะผู้นำของครู อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งบุคคลหนึ่งจะเป็นผู้เผยแพร่ ข่าวสาร ข้อมูล ในลักษณะการที่เมื่อบุคคลอื่น ๆ ได้รับข่าวสารนั้นแล้วจะเกิดความเชื่อถือหรือยอมทำตามคำแนะนำ จากข่าวสารข้อมูลนั้น เช่น ทักษะการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารจัดการห้องเรียนและการบริหาร จัดการคุณภาพการศึกษา ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น เพราะเมื่อครูมีภาวะผู้นำตามทักษะต่าง ๆ เหล่านี้แล้วนั้น ก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการในห้องเรียน ตลอดจนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545 : 9 – 10) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การจะจัดการ ห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพจะต้องวางแผน และหาวิธีการเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ ทำให้นักเรียนร่วมทำกิจกรรมมากขึ้น มีความตั้งใจและพยายามทำงานต่อไปโดยไม่หยุดง่าย ๆ และ จะทำงานมีระเบียบมากขึ้นด้วย การจัดการห้องเรียน หมายถึง การปฏิบัติและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัด ระเบียบในห้องเรียน หากต้องการจัดการห้องเรียนจำเป็นต้องประยุกต์หลักการหลายข้อ ได้แก่

1. เตรียมจัดการ คือ เตรียมความพร้อมสำหรับปีการศึกษา จัดระเบียบ ห้องเรียนเลือกและสอนกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ
2. วางแผนการจัดการ คือ วางแผนการเรียนการสอนโดยมีหลักการจัดการ อยู่สนใจตลอดเวลา วางแผนเพิ่มแรงจูงใจ วางแผนจัดการกับนักเรียนที่แตกต่างกัน และวางแผน ร่วมมือกับผู้ปกครอง

3. ดำเนินการในชั้นเรียน คือ สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ กระตุ้นและเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม และดำเนินการเรียนการสอนตามแผนจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญของห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงการชมเชยนักเรียน แต่ขึ้นอยู่กับ การเลือกเนื้อหาสาระ วิธีการสอน งานที่จะให้นักเรียนทำวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ วิธีการวัดและ ประเมินผล และอื่น ๆ อีกมาก ถ้านักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนพวกเขาก็จะตั้งใจทำงานและมี ระเบียบวินัยมากขึ้น



สำหรับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการนั้น ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการในห้องเรียน เนื่องจากครูจะต้องทำบันทึกเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนอย่างละเอียดถี่ถ้วน ทั้งประวัติส่วนตัวของนักเรียน ผลการเรียนรู้ รวมถึงเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จึงต้องมีการจัดข้อมูลเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลาตามที่ต้องการ การจัดข้อมูลอย่างเป็นระบบนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบสารสนเทศจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543 : 40 – 49) สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศเป็นระบบงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรและการจัดการ ทั้งนี้เพราะระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ การรับและส่งต่อข้อมูลและสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกระดับขององค์กร อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการจัดการในทางหนึ่ง ซึ่งในการจัดการในองค์กรนั้น องค์กรอาจมีการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ ขึ้นมา ประเภทของระบบที่สำคัญ ได้แก่ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานประจำวัน ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานสำนักงาน ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง

จากเอกสารดังกล่าวที่ได้นำเสนอนั้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียนนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก หากครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม จะทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนและสามารถเรียนรู้จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ในที่สุด การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการนั้นก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในห้องเรียน เนื่องจากครูจำเป็นต้องจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ มากมาย ดังนั้น หากครูมีการใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบข้อมูลเหล่านี้ ก็จะทำให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ สะดวกต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวครู นักเรียน ผู้ปกครอง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย

1.7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎีการวิจัย รูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา และการเสนอโครงการเพื่อการทำวิจัย

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

การวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ ความจริงใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่มีระบบและมีขั้นตอน เชื่อถือได้เพื่อประโยชน์ในการอธิบาย ทำนาย หรือนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ วาโร เฟิงส์วีสต์ (2544 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัย คือ กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ความจริง ด้วยวิธีการอย่างมีระบบแบบแผนและมีจุดหมายที่แน่นอน เพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้ เช่นเดียวกับ บุญเรือง ขจรศิลป์ (2543 : 5) ที่ให้ความหมายของการวิจัยทางการศึกษาว่าเป็นกระบวนการการเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบปัญหาทางการศึกษาอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับ ประยูร ศรีประศาสน์



(2546 : 22) กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่ใช้กระบวนการที่เป็นระบบและระเบียบ เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริงและน่าเชื่อถือมากที่สุด

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบปัญหาและได้คำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริง น่าเชื่อถือโดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

ฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย การออกแบบการวิจัยและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาพอสมควร หรืออาจขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยและในสาขาที่ทำวิจัย เพราะการออกแบบการวิจัยเป็นเสมือนหัวใจของการวิจัย หากผู้วิจัยสามารถออกแบบการวิจัยได้ชัดเจน เหมาะสม เสมือนทำงานวิจัยเสร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง การดำเนินงานวิจัยเป็นกระบวนการทำอย่างมีระบบขั้นตอนจะข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ ทุกขั้นตอนมีความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาขั้นตอน กระบวนการของการวิจัยให้เข้าใจอย่างดีเพื่อให้งานวิจัยเป็นไปอย่างมีแบบแผน ครอบคลุมเนื้อหา บรรลุตามวัตถุประสงค์ ไม่เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย และปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

ปัจจุบันการทำวิจัยเป็นที่นิยมและได้รับความสนใจจากบุคคลในวงการต่างๆ ที่เห็นความสำคัญของการทำวิจัย การวิจัยเป็นการดำเนินอย่างมีกระบวนการ ตั้งอยู่บนรากฐานของการมีเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีการจดบันทึก รายงานผลการวิจัยได้อย่างละเอียด และนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองและสังคมในทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งด้านการศึกษาที่สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาได้เช่นกัน

ภัทธา นิคมานนท์ (2544 : 10 – 11) กล่าวว่า สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร

1.1 ช่วยกำหนดนโยบายและวางแผนปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม งานวิจัยที่เรียกว่า “วิจัยสถาบัน” จะมีส่วนช่วยเสริมสมรรถนะทางการบริหารได้มากขึ้น

1.2 ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดหลักการในการปฏิบัติงานหรือการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง

1.3 ช่วยในการค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นการแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลมากกว่าสามัญสำนึกและการแก้ปัญหาที่ตรงจุด

1.4 ช่วยแนะแนวทางในการเลือกวิธีปฏิบัติงานที่ประหยัด รวดเร็ว ได้ผลดีที่สุด

1.5 ช่วยในการตัดสินใจ บางครั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่สามารถตัดสินใจได้ เพราะไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นจะถูกหรือไม่ หากตัดสินใจพลาดอาจเกิดผลเสียหายได้ ในกรณีเช่นนี้ “การสำรวจประชามติ” จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องและมั่นใจมากขึ้น



1.6 ช่วยในการติดตามและประเมินผลงานของหน่วยงานต่างๆ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนว่า ประสบความสำเร็จเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรและจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.7 ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง อันเป็นประโยชน์ในการวางแผนป้องกันและควบคุมผลเสียที่จะเกิดขึ้นภายหลังได้

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 ช่วยเพิ่มพูนวิทยาการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เนื่องจากปัญหาหรือเรื่องที่ทำวิจัยนั้นจะต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นการวิจัยจึงเป็นการแสวงหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้หรือรู้แล้วแต่ไม่แน่ชัด ผลการวิจัยจึงก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ทำให้วิทยาการต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น

2.2 ช่วยให้มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาค้นคว้าทางการวิจัย ทำให้วิธีการเรียนการสอนทันสมัยยิ่งขึ้น

2.3 ช่วยให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยวิธีการทางการวิจัย ทำให้เป็นผู้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.4 ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยที่เรียกว่า “การวิจัยในชั้นเรียน” ซึ่งเป็นวิธีที่ครูสามารถค้นหาวิธีสอนที่เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนและธรรมชาติของนักเรียนที่ตนสอน

2.5 ช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนได้ว่า มีความสำเร็จเพียงไร มีจุดบกพร่องใดที่ควรแก้ไข และสามารถแก้ไขจุดบกพร่องได้โดยใช้เทคนิคการวิจัย

2.6 ช่วยให้ผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และศึกษาในเรื่องที่ตนสนใจได้ดี

2.7 ช่วยให้ผู้เรียน ได้ฝึกกระบวนการคิด การวางแผนค้นคว้า ดำเนินการจัดการได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง มีเหตุผล และสามารถประยุกต์ความรู้ในการแก้ปัญหาได้

3. ด้านการดำเนินชีวิต

3.1 ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล รู้จักคิดและค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

3.2 ผลจากการวิจัยทำให้เกิดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีความสะดวกสบายมากขึ้น

จากเอกสารดังกล่าวที่ได้นำเสนอ นั้น สรุปได้ว่า การวิจัยทางการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนมาก เพราะผลจากการวิจัยทางการศึกษาจะช่วยให้ผู้ทำวิจัยทราบถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ การวิจัยจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การออกแบบแผนการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาขั้นตอนและกระบวนการของการวิจัยให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพราะการวิจัยที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อสถานศึกษาด้านการบริหารงาน ประโยชน์ต่อครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนในด้านการเรียนรู้



1.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมิน และการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ เป็นความสามารถในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง พัฒนา และปรับปรุงนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

ในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology : ICT) นั้น กิดานันท์ มลิทอง (2548 : 15) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวบรวมและจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อค้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารความเร็วสูง (อินเทอร์เน็ต) เพื่อส่งผ่านสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้พัฒนาการของเทคโนโลยีการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันมีการใช้อินเทอร์เน็ตและเวปไซด์เว็บกันอย่างแพร่หลายทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสอนออนไลน์ในการศึกษาทางไกล ทำให้เป็นยุคที่การเรียนการสอนสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาตลอด 24 ชั่วโมง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในวงการศึกษปัจจุบันจะมีการใช้ในลักษณะสิ่งแวดล้อมจริงและสิ่งแวดล้อมเสมือนหลากหลายรูปแบบและวิธีการ ตัวอย่างเช่น

1. การใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล จัดเก็บ และเผยแพร่สารสนเทศโดยการใช้อีเมลและเว็บไซต์
2. การนำเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อในการกระจายข้อมูลความรู้
3. การใช้เครือข่ายเฉพาะที่ อินเทอร์เน็ต และเอ็กซ์ทราเน็ตในสถาบันการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ และใช้ในห้องเรียนเพื่อการสอนและตรวจสอบการทำงานของผู้เรียน
4. การใช้คลื่นไมโครเวฟและการส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมในการถ่ายทอดการสอนจากโรงเรียนต้นแหล่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในที่ห่างไกล
5. การเรียนการสอนในลักษณะการสอนบนเว็บ (Web-based instruction) โดยมีการใช้อีเมลและเว็บบอร์ดร่วมด้วย
6. การสอนทางไกลในลักษณะอีเลิร์นนิง (E-Learning) ในลักษณะห้องเรียนเสมือนด้วยการสอนสดบนอินเทอร์เน็ตจากสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันจึงเป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนหรือผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นผู้กระตือรือร้นในการสืบค้นสารสนเทศ สนใจในการสำรวจ ค้นหา และสร้างสรรค์ทางแก้ปัญหาในการเรียนรู้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเรียน ขณะเดียวกันผู้สอนย่อมเปลี่ยนจากเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนการสอนมาเป็นผู้คอยชี้แนะ ผู้สนับสนุนให้ความร่วมมือ และบางครั้งจะเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับผู้เรียนด้วย



จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีบทบาทและความสำคัญต่อวงการศึกษามากมายเพราะสามารถช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งต่อตัวผู้เรียนและผู้สอนเองส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก็ถือว่ามีประโยชน์ต่อวงการศึกษามากเช่นกันเพราะการใช้อินเทอร์เน็ตช่วยให้การเรียนการสอนสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ขึ้นทั้งระหว่างผู้เรียน ผู้สอน หรือผู้ปกครอง ด้วยกันเอง ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่าการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาล้วนมีประโยชน์ทั้งต่อระบบการศึกษาคุณภาพการเรียนการสอน ตัวนักเรียน และตัวครูทั้งสิ้น นอกจากนี้ แหล่งเรียนรู้ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะแหล่งเรียนรู้มีประโยชน์ทั้งต่อตัวนักเรียน ครู ชุมชน และการจัดการศึกษา

1.9 ด้านความเป็นครู

สาระความรู้ เกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู พัฒนาการของวิชาชีพครู คุณลักษณะของครูที่ดี การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้นำทางวิชาการ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณของวิชาชีพครู และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ มีวิสัยทัศน์ ครีธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ อดทน รับผิดชอบ รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

ในด้านของยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภานั้น มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์

คุรุสภาสันับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพจนเกิดผลงานเชิงประจักษ์ ส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้รับบริการ และสังคมโดยรวม

2. พันธกิจ

สร้างและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพตามแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 จัดระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2.2 กำหนดและรับรองเครือข่ายและองค์กรที่รองรับการพัฒนา

ผู้ประกอบวิชาชีพ

2.3 ประสานและพัฒนากิจการดำเนินงานกับเครือข่ายและองค์กรทั้ง

ภาครัฐและเอกชน

2.4 จัดระบบติดตาม ประเมินผล การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

2.5 ให้การรับรองความชำนาญแก่ผู้ประกอบวิชาชีพที่ผ่านการประเมิน

จากคุรุสภา

2.6 ปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



3. วัตถุประสงค์

- 3.1 พัฒนาระบบการพัฒนาต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 3.2 สนับสนุนส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 3.3 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษา

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสู่วิชาชีพชั้นสูง มีระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

4.1 สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ด้วยวัฒนธรรมแบบสร้างและสั่งสมความรู้ (Knowledge Management)

4.2 สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

4.3 สร้างเครือข่ายพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

4.4 สร้างเสริมศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ

5. ความสำเร็จที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

5.1 ด้านวิชาชีพทางการศึกษา

(1) ได้รับการยอมรับ ศรัทธา และความเชื่อถือ จากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น

(2) เป็นวิชาชีพที่สามารถปรับพัฒนาได้ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์

(3) มีความมั่นคงในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้

(1) มีมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(3) ผลการประเมิน

(4) ปัญหาของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(5) คุณภาพของผู้เรียน

5.2 ด้านผู้ประกอบวิชาชีพ

(1) ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

(2) เป็นผู้นำทางสังคม

(3) มีความมั่นคงในอาชีพ

(4) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(5) มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

(6) มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(7) สร้างคุณภาพให้เกิดแก่ผู้รับบริการ สถานศึกษา และชุมชน



ตัวบ่งชี้

- (1) สมรรถนะการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตน
- (2) ความก้าวหน้า
- (3) การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม
- (4) การประพจน์ผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (5) การยอมรับจากผู้รับบริการ

5.3 ด้านองค์กรวิชาชีพ

- (1) เป็นศูนย์ส่งเสริม และประสานการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
- (2) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา
- (3) บริหารจัดการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกๆ

หน่วยงาน

- (4) มีระบบเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- (5) ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
- (6) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล MIS และ ICT เพื่อการบริหาร

จัดการและการบริการ

- (7) เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ประกอบวิชาชีพและ

สังคมทั่วไป

ตัวบ่งชี้

- (1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- (2) การประสานงานในทุกระดับ
- (3) การประชาสัมพันธ์
- (4) การบริหารระดับสากล

การกำหนดให้มีศูนย์พัฒนาการศึกษาต่อเนื่อง (Centre of Continuing Education Professional Development : CEPD) โดยให้มีระบบการพัฒนาต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ก็เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการหรือผู้เรียน เป็นผลดีต่อสังคมโดยรวมของประเทศ นอกจากนี้ทางคุรุสภายังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อคงไว้ซึ่งองค์ความรู้ทักษะในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตลอดจนบ่มเพาะ คุณธรรม จริยธรรม เกิดจิตวิญญาณของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้วยการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย ทั้งนี้ เพื่อรองรับการประเมินความรู้ ประสพการณ์ในการประกอบวิชาชีพ ตลอดจนความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในการพัฒนาสังคมต่อไป



จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นผู้มีส่วนในการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ และเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษา ประสบผลสำเร็จ ครูจึงต้องฝึกฝนศึกษาให้เชี่ยวชาญ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทาง วิชาการ รวมทั้งมีบุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างได้ตลอดจนต้องมีความรู้ดี เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้วย

2. มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของครู

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียนโดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูล และนำเสนอผลการศึกษา
 - 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้
 - 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้กับสถานศึกษา
 - 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
 - 6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- สมรรถนะ
- 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
 - 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการ สอน ประเมินผล การปรับปรุง
 - 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
- สาระการฝึกทักษะ
- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
 - 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 4) การเลือกใช้การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
 - 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้



- 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
- 10) การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
- 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
- 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งตีพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้



มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงาน ผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จัดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม



มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มีได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่บวกแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

4. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

1. ประวัติความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ในประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่าย ในสังคมไทยมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป : 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลง เขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ซึ่ง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ 37 ววรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 ววรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา



5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มีโครงสร้างการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล กระจายอำนาจการบริหารออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา แต่ละระดับมีคณะกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นคณะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
1. กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
 2. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
 3. ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา



5. ประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาและการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ปกครองของเด็กทราบก่อนเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

6. ดำเนินการให้เด็กในวัยการศึกษาภาคบังคับอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดจนถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบหกได้เข้าเรียนในสถานศึกษา

7. จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือเด็ก ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือใดตามความจำเป็นเพื่อประกันโอกาสและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 13)

จากอำนาจหน้าที่ทั้ง 9 ข้อข้างต้นจะพบว่าอำนาจหน้าที่หลักของคณะกรรมการคือกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนอกจากนั้นก็ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้เป็นไป และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบข้อบังคับประกาศและแนวทางปฏิบัติต่างๆตามกฎหมายที่กำหนด

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผล การปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา



8. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษารวมทั้งการรายงานผล การประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 71-72)

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

3.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

3.1.1 พื้นที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มีที่ตั้งเลขที่ 100/1 หมู่ที่ 15 ถนนกสิกรทุ่งสร้าง ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ : 0-4323-4826 โทรสาร: 0-4324-441 e-mail : kksm25@hotmail.com

3.1.2 พื้นที่ติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดเลยจังหวัดหนองบัวลำภูและจังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ติด ต่อกับจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์

3.1.3 ลักษณะทางภูมิศาสตร์

สภาพภูมิประเทศทางทิศตะวันออกและทิศใต้มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ส่วนทิศตะวันตกและทิศเหนือบางแห่งมีลักษณะเป็นที่ราบ และภูเขา

3.1.4 สภาพการคมนาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มีเส้นทางการคมนาคมสะดวก โดยใช้เส้นทางหลักในการติดต่อภายในเขตพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง ประกอบด้วยถนนมิตรภาพ (นครราชสีมา-อุดรธานี) และ ถนนมะลิวรรณ (ขอนแก่น-ชุมแพ-เพชรบูรณ์)

3.1.5 สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของพื้นที่ในเขตบริการ เป็นการผลิตภาคการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา ทำไร่ ทำสวน การเลี้ยงสัตว์ การพาณิชย์กรรม และการอุตสาหกรรม

3.1.6 สภาพสังคม

ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเมืองชาวไทยอีสาน สื่อสารภาษาท้องถิ่น และมีภาษาไทยเป็นภาษาราชการ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ



3.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

พื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น รวม 25 อำเภอ มีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 84 โรงเรียน แบ่งตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 29 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) แบ่งตามขนาด

ที่	ขนาดโรงเรียน/โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
	ขนาดเล็ก			
1	ขอนแก่นวิทยาลัย	2	14	143
2	สีหราชเดโชชัย	2	20	149
3	ขอนแก่นพัฒนศึกษา	3	27	366
4	ขอนแก่นวิทยายน 3	2	15	147
5	แก่นนครวิทยาลัย 2	2	25	354
6	ป่าหวายวิทยายน	1	8	107
7	บ้านไผ่ศึกษา	1	11	140
8	ภูทองพิทยาลัย	1	9	177
9	คำแคนวิทยาคม	2	16	332
10	โคกนางามพิทยาสรรพ์	2	15	290
11	มัธยมโพนเพ็ก	1	11	166
12	เหล่าใหญ่ฯวชิรวิทยาคม	1	10	140
13	ท่าศาลาประชานุสรณ์	1	9	131
14	ประชารัฐพัฒนาการ	2	12	146
15	หนองขามพิทยาคม	2	13	83
16	โสภณกเต็นประชาอุปถัมภ์	2	14	231
17	โนนขำวิทยา	2	25	357
18	พลพัฒนศึกษา	1	10	102



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ขนาดโรงเรียน/โรงเรียน ขนาดเล็ก	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
19	โนนสะอาดวิทยาการ	2	19	498
20	ก้านเหลืองวิทยาคม	2	16	276
21	ไทรคามวิทยา	2	13	257
22	เบญจมิตรวิทยา	2	13	298
23	ศรีหนองกาวิทยา	2	19	320
24	สันติพัฒนกิจวิทยา	1	10	165
25	ดงมันพิทยาคม	2	17	250
26	พังทวยพัฒนศึกษา	2	14	273
27	ม่วงหวานพัฒนศึกษา	2	18	206
28	ลำน้ำพอง	2	12	169
29	บึงไทรพิทยาคม	1	6	136
30	บัวแก้วพิทยาคม	1	8	172
ขนาดเล็ก				น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
31	ยางคำพิทยาคม	2	27	379
32	ดงบังวิทยายน	2	9	93
33	มัธยมตลาดใหญ่วิทยา	1	10	126
34	ข้าวเรียงศึกษา	1	6	226
35	ชุมแพพิทยาคม	2	11	329
36	หนองเสาเล้าวิทยาการ	2	12	315
37	ชุมแพวิทยายน	2	11	260
38	ผาขาววิทยายน	1	8	132
39	หนองตาไก้ศึกษา	2	15	233
40	ซำยางวิทยายน	1	8	198
รวม	40 โรงเรียน	67	546	8872



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ขนาดโรงเรียน/โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
ขนาดกลาง				501 – 1,500 คน
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น	3	35	565
2	สวະถิพิทยาสรรพ์	3	37	587
3	โคกสีพิทยาสรรพ์	3	39	602
4	เทพศิรินทร์ ขอนแก่น	3	40	645
5	ขอนแก่นวิทยายน 2	3	51	1097
6	ผางวิทยายน	3	45	898
7	ประชารัฐวิทยาเสริม	3	31	509
8	บ้านลานวิทยาคม	3	40	654
9	บ้านไผ่พิทยาคม	3	41	712
10	เปือยน้อยศึกษา	3	37	583
11	โคกโพธิ์ไชยศึกษา	3	41	712
12	บ้านแฮดศึกษา	3	42	648
13	แก่งใหญ่วิทยาคม	3	44	843
14	แก่งน้อยศึกษา	3	45	907
15	ท่านางแนววิทยายน	3	30	506
16	โนนศิลาวิทยาคม	3	41	776
17	บัวใหญ่พิทยาคม	3	32	527
18	น้ำพองพัฒนศึกษา รัชมังคลา ภิเษก	3	31	566
ขนาดเล็ก				น้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
19	อุบลรัตน์พิทยาคม	4	53	1413
20	ทุ่งใหญ่รัตนศึกษา	3	34	592
21	เขาสวนกวางวิทยานุกูล	3	30	581
22	จระเข้วิทยายน	3	35	686
23	จตุรมิตรวิทยาการ	3	49	1030
24	นาจานศึกษา	3	31	533
25	กุดขอนแก่นวิทยาคม	3	30	505
26	เวียงวงกตวิทยาคม	3	32	640
27	เวียงนครวิทยาคม	3	40	726



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ขนาดโรงเรียน/โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
28	ภูผาม่าน	3	39	710
29	หนองนาคำวิทยาคม	3	44	852
รวม	29 โรงเรียน	93	1119	20105
ขนาดใหญ่				1,501 คนขึ้นไป
1	ขอนแก่นวิทยายน	5	226	4616
2	กัลยาณวัตร	5	180	3738
3	แก่นนครวิทยาลัย	5	195	4249
4	นครขอนแก่น	5	118	2183
5	ขามแก่นนคร	5	143	2663
6	บ้านไผ่	5	129	3037
7	พล	5	77	1615
8	มัธยมศึกษา	5	95	2326
9	ชนบทศึกษา	5	64	1558
10	หนองสองห้องวิทยา	5	60	1629
11	น้ำพองศึกษา	5	109	2880
12	ศรีกระนวนวิทยาคม	5	118	3525
13	หนองเรือวิทยา	5	110	2769
14	ชุมแพศึกษา	5	151	3264
15	ภูเวียงวิทยาคม	5	96	2593
รวม	15 โรงเรียน	70	1871	42645

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. 2555 : เว็บไซต์)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

บุญธรรม สียงนอก (2547 : 39-58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน



กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 358 คน และผู้บริหารจำนวน 251 คน รวมทั้งหมด 609 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ ของ Scheffe' ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีความต้องการในระดับมาก ส่วนทักษะที่มีต่อปัญหาในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และทักษะที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบทักษะที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ และขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนและผู้บริหารมีสภาพการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนและผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมใจ วิเศษทักษิณ (2548 : 54-106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การเปรียบเทียบการพัฒนาจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของเพศชายสูงกว่าความคิดเห็นของเพศหญิง ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้ผลเกิดจริง ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549 : 75-158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกทั้ง 6 ด้าน คือ การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาตนสู่ความเป็นศักดิ์ และการพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมการขนส่งทางบก จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม



ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดโดยภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเป็นสังคม ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน และด้านสังคม ผลการเปรียบเทียบ ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมจิตต์ จรกา (2549 : 27-45) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ตั้งแต่ระดับ 4-7 จำนวน 231 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีความต้องการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผลการเปรียบเทียบจาก เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ พบว่ามีความต้องการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550 : 57-73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าคงที่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร



โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีความต้องการ พัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรณีการ กงแก้ว (2551 : 42-55) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ประชากรในการศึกษาคืออาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ปีการศึกษา 2550 จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอโดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน แต่นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ต้องการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรรโควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการมาก แต่ยังขาดซึ่งทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และต้องการพัฒนาตนเองหลังจากการประเมินบุคลากรประจำปี เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในปีถัดไป

วิเชียร รักสูงเนิน (2552 : 45-59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายด้านโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ พัฒนาด้านเจตคติ และด้านทักษะ ในรายด้านพบว่า ด้านความรู้ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านเจตคติ โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



ทฤษฎี เพ็ชรกล้า (2553 : 37-66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สถานภาพการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาตนเองและความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามตัวอย่างที่ศึกษา คือบุคลากรของเทศบาลจำนวน 50 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลพนมทวนเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย อายุในวัยทำงาน จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด มีอายุราชการเฉลี่ย 1-5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เพื่อนร่วมงานก็สามารถประสานงานกันได้ดี แต่สถานที่ทำงานยังคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่องานที่การงาน แต่มีประสบการณ์น้อย ในด้านวิธีการพัฒนาตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน และมีความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น ประสงค์ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆตามที่หน่วยงานอื่นจัด ประสงค์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยจัดสรรทุนการศึกษาให้มากขึ้น และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านนโยบาย 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายด้านการศึกษา การส่งเสริม การศึกษาดูงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้นทุกด้าน ด้านการปฏิบัติ 2) ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ โดยจัดหาวิทยากรมืออาชีพมาดำเนินการให้ และ 3) ให้มีการจัดหาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกสายงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมง่ายขึ้น

เข็มเพชร ประดับศรี (2554 : 54-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 554 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการพัฒนาครู โดยกระบวนการบริหาร และด้านการพัฒนาครูโดยตนเอง การเปรียบเทียบการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลอศรี แก้วสูงเนิน (2554 : 40-67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการ



พัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู รองลงมา ได้แก่ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูและด้านการวิจัยทางการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านความเป็นครู ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Meneth (เข็มเพชร ประดับศรี. 2554 ; อ้างอิงมาจาก Meneth. 1988 : 49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยชุมชนแคนซัส: วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่อง เทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน หรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน หรือกิจกรรม การฝึกอบรม เหตุผล ที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมา คือ การสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่น ๆ

Christy (1991 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษา และการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจ เกี่ยวกับยุทธวิธี การวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางที่ควรปฏิบัติ



Pappas (เข็มเพชร ประดับศรี. 2554 ; อ้างอิงมาจาก Pappas. 1991 : 1705) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณค่าตามการรับรู้ของการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารสำหรับวิธีการประเมินครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า

- 1) องค์ประกอบด้านการนิเทศถูกใช้บ่อยที่สุดใน
- การฝึก โดยมีการรับรองคุณวุฒิ 2) ครูและผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันในองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการที่จำเป็นในโครงการการมีใบรับรองคุณวุฒิที่มีประสิทธิภาพ และ 3) ครูไม่มีตัวป้อนอย่างมีนัยสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกโดยมีใบรับรองคุณวุฒิ และสรุปดังนี้ 1) ผู้บริหารรับรู้ตนเองว่ามีความสามารถในทุกด้าน ในกระบวนการประเมินมากกว่าครู ที่พวกเขาประเมิน
- 2) ครูเข้าใจผิด คำว่า “การประเมิน” และ “การมีใบรับรองคุณวุฒิ” และ 3) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญความพึงพอใจในกระบวนการประเมินในตำบลที่ครูผู้เกี่ยวข้องกับการฝึก โดยมีใบรับรองคุณวุฒิต่อครูผู้ไม่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) โรงเรียนประจำอำเภอควรจะให้การศึกษาวิธีการในการประเมิน 2) โรงเรียนประจำอำเภอควรจะให้ครูมีการฝึกทักษะที่สำคัญๆ เช่น วิธีในการประชุม ทักษะในการสังเกตการณ์ปรับปรุงความสามารถและทัศนคติแรงจูงใจ และ
- 3) โรงเรียนประจำอำเภอควรจะให้ครูเข้าร่วมโปรแกรมการฝึก โดยมีใบรับรองเพื่อจัดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการออกใบรับรองคุณวุฒิ

Roneman (1994 : 329) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการปฏิบัติการพัฒนาครูสตรี โดยการศึกษาจากโครงสร้างการพัฒนาครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในปี 1993 พบว่า ในแต่ละโครงสร้างได้มีการปรับปรุงพัฒนารายละเอียด และวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับระยะเวลาซึ่งจะมีความแตกต่างกันของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลทั้งหัวหน้าและผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ การริเริ่มโครงการอาจเกิดขึ้นโดยผู้บังคับบัญชากับตัวครูเองภายในโครงสร้างนั้น ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงกับความรู้ความสามารถ โดยมีการพัฒนาร่วมกันในรูปแบบใหม่ มีการบูรณาการรายวิชาต่างๆให้สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบหน้าที่ มีการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ความรู้และให้มีการอบรมในรูปแบบต่างๆ

Baldenza (1995 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากรกับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสายวิชาชีพที่หลากหลาย ศึกษานโยบายและการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร พบว่า 1) โรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง 2) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในระดับพื้นที่การศึกษาที่มีการวางแผนระยะยาวเป็นขั้นตอนและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในระดับโรงเรียน 3) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพครุมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกันเห็นชอบร่วมกัน และร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และ 4) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการร่วมมือและต่อเนื่องกันทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการ ซึ่งในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับความมุ่งหมายของโรงเรียน การวางแผนการพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล รวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย



Agado (1998 : 1841A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดน เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาการรับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียน ด้วยพัฒนาการเรียนการสอน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู 3 อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน การประเมินผล ประสิทธิภาพการทำงานของครู และการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

Kwarkman (2002 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมัธยม 10 แห่ง ในเนเธอร์แลนด์ พบว่า รายงานวิจัยจะบรรยายเกี่ยวกับ 2 กรณีศึกษา เกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานของครูผู้สอน กรณีแรกมุ่งไปที่การพัฒนาคำนิยามของการเรียนรู้ของครูผู้สอน เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในความชำนาญกิจกรรมการเรียนรู้อีกกรณีที่สอง เป็นการจัดการกับสองคำถามวิจัย เพื่อตอบคำถามโดยวิธีสำรวจ 1) อะไรคือขอบเขตที่จะต้องปฏิบัติที่ครูจะมีส่วนร่วมในความชำนาญในกิจกรรมการเรียนรู้ และ 2) อะไรคือผลกระทบต่อการมีส่วนร่วม ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสองสิ่งที่ควรเหมือนกันระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติในแต่ละโอกาสสำหรับการเรียนรู้ความชำนาญในที่ทำงาน

Labone (2002 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของครูผู้สอน : การสร้างพัฒนาการผ่านการวิจัยโดยใช้แบบจำลอง พบว่า สองสิ่งที่เน้นและได้รับการถกเถียงกันสิ่งแรกคือ แบบจำลองที่ได้จัดเตรียมบนพื้นฐานของทฤษฎี สำหรับการศึกษาในการพัฒนาความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูผู้สอน และสิ่งที่สองคือ การโต้ตอบเกี่ยวกับการวิจารณ์ของนักทฤษฎีถึงเอกสารที่ได้ขยายการสร้างประสิทธิภาพของครูผู้สอนเพื่อหาขอบเขตของประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการปฏิรูปเกี่ยวกับการศึกษาย่างมากขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษา จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาตนเองของครูมีความสนใจใฝ่รู้ หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองหลังจากเข้าสู่วิชาชีพอย่างไรแล้วนั้น จึงควรมีการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ปีการศึกษา 2555 จำนวน 3,536 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 348 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้
 - 2.1 สุ่มตัวอย่างของโรงเรียนโดยการจับสลากร้อยละ 50 ของแต่ละขนาด ได้โรงเรียน ขนาดเล็ก 20 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 15 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน
 - 2.2 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรในโรงเรียน แต่ละขนาด ได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	546	54
กลาง	1119	110
ใหญ่	1871	184
รวม	3536	348



2.3 สุ่มตัวอย่างประชากรข้าราชการครู ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน นำเสนอรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวน ประชากร/คน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง/คน
1	ขอนแก่นวิทยาลัย	เล็ก	14	3
2	สีหราชเดโชชัย	เล็ก	20	-
3	ขอนแก่นพัฒนศึกษา	เล็ก	27	3
4	ขอนแก่นวิทยายน 3	เล็ก	15	-
5	แก่นนครวิทยาลัย 2	เล็ก	25	3
6	ป่าหวายวิทยายน	เล็ก	8	3
7	บ้านไผ่ศึกษา	เล็ก	11	3
8	ภูทองพิทยาลัย	เล็ก	9	3
9	คำแคนวิทยาคม	เล็ก	16	-
10	โคกนางามพิทยาสรรพ์	เล็ก	15	3
11	มัธยมโพนเพ็ก	เล็ก	11	3
12	เหล่าใหญ่่นาข้าวิทยาคม	เล็ก	10	3
13	ท่าศาลาประชานุสรณ์	เล็ก	9	-
14	ประชารัฐพัฒนาการ	เล็ก	12	3
15	หนองขามพิทยาคม	เล็ก	13	2
16	โสภณกเต็นประชาอุปถัมภ์	เล็ก	14	2
17	โนนข้าวิทยา	เล็ก	25	-
18	พลพัฒนศึกษา	เล็ก	10	2
19	โนนสะอาดวิทยาคาร	เล็ก	19	2
20	ก้านเหลืองวิทยาคม	เล็ก	16	2
21	ไทรคามวิทยา	เล็ก	13	-
22	เบญจมิตรวิทยา	เล็ก	13	-
23	ศรีหนองกาววิทยา	เล็ก	19	-
24	สันติพัฒนกิจวิทยา	เล็ก	10	3
25	ดงมันพิทยาคม	เล็ก	17	-
26	พังทวยพัฒนศึกษา	เล็ก	14	-
27	ม่วงหวานพัฒนศึกษา	เล็ก	18	-
28	ลำน้ำพอง	เล็ก	12	3



ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวน ประชากร/คน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง/คน
29	บึงไทรพิทยาคม	เล็ก	6	-
30	บัวแก้วพิทยาคม	เล็ก	8	-
31	ยางคำพิทยาคม	เล็ก	27	3
32	ดงบังวิทยายน	เล็ก	9	-
33	มัธยมตลาดใหญ่วิทยา	เล็ก	10	3
34	ข้าวเรียงศึกษา	เล็ก	6	-
35	ชุมแพพิทยาคม	เล็ก	11	-
36	หนองเสาเล้าวิทยาคาร	เล็ก	12	2
37	ชุมแพวิทยายน	เล็ก	11	-
38	ผาขาววิทยายน	เล็ก	8	-
39	หนองตาไก้ศึกษา	เล็ก	15	3
40	ชำยางวิทยายน	เล็ก	8	-
41	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น	กลาง	35	8
42	สวະรธิพิทยาสรรพ์	กลาง	37	-
43	โคกสีพิทยาสรรพ์	กลาง	39	8
44	เทพศิรินทร์ ขอนแก่น	กลาง	40	8
45	ขอนแก่นวิทยายน 2	กลาง	51	-
46	ฝางวิทยายน	กลาง	45	7
47	ประจักษ์รัฐวิทยาเสริม	กลาง	31	7
48	บ้านลานพิทยาคม	กลาง	40	7
49	บ้านไผ่พิทยาคม	กลาง	41	7
50	เปือยน้อยศึกษา	กลาง	37	7
51	โคกโพธิ์ไชยศึกษา	กลาง	41	-
52	บ้านแฮดศึกษา	กลาง	42	7
53	แวงใหญ่พิทยาคม	กลาง	44	-
54	แวงน้อยศึกษา	กลาง	45	7
55	ท่านางแนววิทยายน	กลาง	30	7
56	โนนศิลาพิทยาคม	กลาง	41	-
57	บัวใหญ่พิทยาคม	กลาง	32	8
58	น้ำพองพัฒนศึกษา รัชมงคลาภิเชก	กลาง	31	8
59	อุบลรัตน์พิทยาคม	กลาง	53	-



ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวน ประชากร/คน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง/คน
60	ทุ่งใหญ่รัตนศึกษา	กลาง	34	8
61	เขาสวนกวางวิทยานุกูล	กลาง	30	-
62	จระเข้วิทยายน	กลาง	35	7
63	จตุรมิตรวิทยาการ	กลาง	49	-
64	นาจานศึกษา	กลาง	31	-
65	กุดขอนแก่นวิทยาคม	กลาง	30	8
66	เวียงวงกตวิทยาคม	กลาง	32	-
67	เวียงนครวิทยาคม	กลาง	40	7
68	ภูผาม่าน	กลาง	39	-
69	หนองนาคำวิทยาคม	กลาง	44	-
70	ขอนแก่นวิทยายน	ใหญ่	226	27
71	กัลยาณวัตร	ใหญ่	180	-
72	แก่นนครวิทยาลัย	ใหญ่	195	-
73	นครขอนแก่น	ใหญ่	118	26
74	ขามแก่นนคร	ใหญ่	143	-
75	บ้านไผ่	ใหญ่	129	26
76	พล	ใหญ่	77	-
77	มัญจาคีรีศึกษา	ใหญ่	95	26
78	ชนบทศึกษา	ใหญ่	64	-
79	หนองสองห้องวิทยา	ใหญ่	60	-
80	น้ำพองศึกษา	ใหญ่	109	26
81	ศรีกระนวนวิทยาคม	ใหญ่	118	-
82	หนองเรือวิทยา	ใหญ่	110	27
83	ชุมแพศึกษา	ใหญ่	151	-
84	ภูเวียงวิทยาคม	ใหญ่	96	26
รวม			3,536	348



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยึดกรอบแนวคิดในการศึกษา เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาด้านตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มี 3 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ (2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหา ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหา ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหา ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหา ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหา ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาด้านตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มี 3 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ (2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการ ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ แล้วนำมาเป็นขอบเขตของการสร้างคำถาม
2. กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ โดยให้ครอบคลุมการพัฒนาด้านตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 3 ด้าน
3. กำหนดรูปแบบและลักษณะของเครื่องมือตามโครงสร้างของเครื่องมือ
4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบที่กำหนด



5. นำเครื่องมือเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ช่วยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) รายงานผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

6.1 นายปัญญา วาชัยยุง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกม่วงทองวิทยา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

6.2 นางอมรรัตน์ ทองผา ครูโรงเรียนโคกกลางโนนคูณโนนศิลา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาวิจัยการศึกษา

6.3 นางสาวมณฑิกา พัยขกุล ครูโรงเรียนหนองเรือวิทยา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวัดและประเมินผล

7. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (จังหวัดชัยภูมิ) จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้ออื่นๆ (Item - total correlation) ซึ่งค่าที่ได้ อยู่ระหว่าง .42 – .93

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

9. นำข้อมูลจากการทดลองมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปใช้จริง โดยจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนพร้อมจัดทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าทำบันทึกเสนอขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

3. ผู้ศึกษาค้นคว้าส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 เดือน

4. ผู้ศึกษาค้นคว้าติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง



การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้ศึกษาค้นคว้าจัดกระทำกับข้อมูลดังนี้

1. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อตามที่กำหนดไว้
3. บันทึกข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อจัดกระทำกับข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว่านำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาแจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงจำนวนร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ปัญหาการพัฒนิตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนิตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด



4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two – way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่

1.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Item Objective Congruence) คำนวณได้จากสูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 111)

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item- Total Correlation) โดยใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 116)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
 $\sum X$ แทน ผลบวกของคะแนน X
 $\sum Y$ แทน ผลบวกของคะแนน Y
 $\sum XY$ แทน ผลบวกของผลคูณคะแนนแต่ละคู่ X และ Y
 X^2 แทน กำลังสองของคะแนน X
 Y^2 แทน กำลังสองของคะแนน Y



1.3 สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยหาค่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α - Coefficient) คำนวณได้จากสูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 118) ดังนี้

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

เมื่อ	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 123)

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

เมื่อ f แทน จำนวนของสิ่งที่ต้องการเปรียบเทียบ

n แทน จำนวนเต็มของสิ่งที่ต้องการเปรียบเทียบ

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 128)

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{n}$$

เมื่อ $\sum fX$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง โดย $n = \sum f$

2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สูตร F-test ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 119)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม



2.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] (k-1)}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 k แทน จำนวนกลุ่ม
 n แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ครั้งนี้ ขอเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงความถี่แบบ F (F-Distribution)
P	แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะถือว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 348 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 348 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด ไปจัดหมวดหมู่ตามกลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาแจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงจำนวนร้อยละ (percentage)



2. วิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two – way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาแจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงจำนวนร้อยละ (percentage) ดังตาราง 4

ตาราง 4 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 348)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
มีวุฒิทางการศึกษา	251	72.10
ไม่มีวุฒิทางการศึกษา	97	27.90
รวม	348	100.00
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	151	43.40
11-20 ปี	110	31.60
21 ปีขึ้นไป	87	25.00
รวม	348	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40



2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ดังตาราง 5 ถึงตาราง 8

ตาราง 5 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยภาพรวม

ด้านที่	มาตรฐานวิชาชีพครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	3.41	0.88	ปานกลาง
2	การปฏิบัติงานของครู	3.39	1.01	ปานกลาง
3	การปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	2.98	1.25	ปานกลาง
รวม		3.26	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานของครู และด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู



ตาราง 6 ปัญหาพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

ที่	ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	3.32	1.21	ปานกลาง
2	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	3.62	1.00	มาก
3	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	2.96	1.20	ปานกลาง
4	การวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.41	1.02	ปานกลาง
5	การจัดทำ และประเมินหลักสูตร	3.45	0.96	ปานกลาง
6	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	3.48	1.04	ปานกลาง
7	การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.56	1.08	มาก
8	การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและส่งเสริมตามความ ถนัดและสนใจของผู้เรียน	3.34	1.19	ปานกลาง
9	การวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง	3.58	1.09	มาก
10	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้และหลักสูตร	3.53	1.06	มาก
11	การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ	3.55	1.06	มาก
12	การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.67	0.94	มาก
13	การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียน	3.74	0.87	มาก
14	การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	3.67	0.93	มาก
15	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และแสวงหาแหล่ง เรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.60	1.01	มาก
16	ความศรัทธาในวิชาชีพและมีความรัก เมตตา และ ปรารถนาดีต่อศิษย์	2.87	1.32	ปานกลาง
17	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	2.63	1.34	ปานกลาง
รวม		3.41	0.76	ปานกลาง



จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียน และการเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

ตาราง 7 ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู

ที่	การปฏิบัติงานของครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	3.20	1.00	ปานกลาง
2	การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิบัติงานที่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียน	3.43	1.20	ปานกลาง
3	การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด	3.25	1.20	ปานกลาง
4	การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	3.55	1.08	มาก
5	การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ หรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	3.68	1.00	มาก
6	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง	3.52	0.95	มาก
7	การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน	3.46	1.08	ปานกลาง
8	การแสดงออก การปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	3.31	1.31	ปานกลาง
9	การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.39	1.25	ปานกลาง



ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานของครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
10	การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา	3.36	1.18	ปานกลาง
11	การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน	3.28	1.05	ปานกลาง
12	การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหามากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	3.31	1.17	ปานกลาง
รวม		3.39	1.07	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติ

ตาราง 8 ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ที่	การปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การมีวินัยในตนเอง พัฒนาดตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ	2.83	1.36	ปานกลาง
2	การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาดตนเอง	3.20	1.41	ปานกลาง
3	การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ	3.20	1.28	ปานกลาง
4	รัก ศรัทธา เชื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ	2.63	1.40	ปานกลาง
5	ความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2.82	1.36	ปานกลาง
6	การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดี	3.16	1.36	ปานกลาง



ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติตนหรือ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ปัญหา		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
7	การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	2.84	1.39	ปานกลาง
8	การให้บริการด้วยความจริงใจ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมีขอบ	2.89	1.37	ปานกลาง
9	การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	2.93	1.27	ปานกลาง
10	การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาสังคม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย	3.18	1.28	ปานกลาง
11	การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม	3.18	1.23	ปานกลาง
รวม		2.98	1.25	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ และการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาสังคม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย



3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ดังตาราง 9 ถึงตาราง 12

ตาราง 9 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	มาตรฐานวิชาชีพครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	3.77	0.76	มาก
2	การปฏิบัติงานของครู	3.79	0.90	มาก
3	การปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.40	1.04	ปานกลาง
รวม		3.65	0.84	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงานของครู และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

ตาราง 10 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

ที่	ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	3.77	1.05	มาก
2	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	4.02	0.95	มาก
3	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	3.12	1.18	ปานกลาง
4	การวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	3.99	0.94	มาก
5	การจัดทำ และประเมินหลักสูตร	3.97	0.91	มาก
6	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	3.94	0.92	มาก



ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
7	การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.01	0.90	มาก
8	การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและส่งเสริมตามความถนัดและสนใจของผู้เรียน	3.88	1.00	มาก
9	การวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง	3.94	0.94	มาก
10	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร	3.93	0.97	มาก
11	การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ	3.94	0.78	มาก
12	การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.98	0.93	มาก
13	การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.90	มาก
14	การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	3.98	0.83	มาก
15	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และแสวงหาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.87	0.90	มาก
16	ความศรัทธาในวิชาชีพและมีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์	3.09	1.26	ปานกลาง
17	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	2.84	1.25	ปานกลาง
รวม		3.77	0.87	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน



ตาราง 11 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู

ที่	การปฏิบัติงานของครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	3.74	0.98	มาก
2	การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิบัติงานที่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียน	3.86	1.10	มาก
3	การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด	3.75	1.10	มาก
4	การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	3.86	1.17	มาก
5	การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	3.94	1.04	มาก
6	การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง	3.94	0.87	มาก
7	การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ การเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน	3.91	0.82	มาก
8	การแสดงออก การปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	3.64	0.98	มาก
9	การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.75	1.06	มาก
10	การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา	3.80	1.03	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติงานของครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
11	การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน	3.62	0.98	มาก
12	การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหามากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	3.70	0.98	มาก
รวม		3.79	0.89	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน

ตาราง 12 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ที่	การปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
1	การมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ	3.26	1.18	ปานกลาง
2	การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง	3.66	1.08	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ	3.55	1.06	มาก
4	รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ	3.04	1.22	ปานกลาง
5	ความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.30	1.22	ปานกลาง
6	การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดี	3.51	1.11	มาก
7	การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	3.25	1.16	ปานกลาง



ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	การปฏิบัติตนหรือ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	ระดับ
8	การให้บริการด้วยความจริงใจ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมิชอบ	3.36	1.20	ปานกลาง
9	การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	3.39	1.12	ปานกลาง
10	การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาสังคม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นใน ระบอบประชาธิปไตย	3.51	1.12	มาก
11	การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม	3.61	1.08	มาก
รวม		3.40	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
อันดับ คือ การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การเป็นที่ยอมรับ นับถือของ
สังคมและการมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ



4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé') ดังตาราง 13 ถึง ตาราง 24

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ผลหลัก					
วุฒิการศึกษา	1	.33	.33	.49	.48
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	2	4.52	2.26	3.26	.03*
ปฏิสัมพันธ์					
วุฒิการศึกษา*ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	2	3.35	1.67	2.42	.09
ความแปรปรวนส่วนที่อธิบายได้	5	11.81	2.36	3.41	.005*
ความแปรปรวนส่วนที่เหลือ	342	236.79	.69		
รวม	347	248.61			

จากตาราง 13 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวม นั่นคือ ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันนั้นไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นั่นคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 14



ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.82	3.56	3.48
ไม่เกิน 10 ปี	3.82	-	.25	.33*
11-20 ปี	3.56	-	-	.07
21 ปีขึ้นไป	3.48	-	-	-

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูและด้านการปฏิบัติงานของครูไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงนำเสนอตาราง 15 - 24



ตาราง 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ผลหลัก					
วุฒิการศึกษา	1	.04	.04	.07	.78
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	2	6.17	3.08	5.71	.004*
ปฏิสัมพันธ์					
วุฒิการศึกษา*ประสบการณ์ ใน การปฏิบัติงาน	2	2.47	1.23	2.28	.10
ความแปรปรวนส่วนที่อธิบายได้	5	16.05	3.21	5.94	.000*
ความแปรปรวนส่วนที่เหลือ	342	184.83	.54		
รวม	347	200.89			

จากตาราง 15 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู นั่นคือ ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันนั้นไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นั่นคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 16



ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.98	3.67	3.56
ไม่เกิน 10 ปี	3.98	-	.31*	.42
11-20 ปี	3.67	-	-	.10
21 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ส่วนระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน



ตาราง 17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงาน
ของครู ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ผลหลัก					
วุฒิการศึกษา	1	.64	.64	.82	.36
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	2	5.25	2.63	3.35	.03*
ปฏิสัมพันธ์					
วุฒิการศึกษา*ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	2	2.51	1.25	1.60	.20
ความแปรปรวนส่วนที่อธิบายได้	5	12.11	2.42	3.08	.01*
ความแปรปรวนส่วนที่เหลือ	342	268.16	.78		
รวม	347	280.27			

จากตาราง 17 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานต่อความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการปฏิบัติงาน
ของครู นั่นคือ ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการ
ปฏิบัติงานของครู ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันั้นไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว
ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน
นั่นคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการ
ปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนา
ตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน
ดังแสดงไว้ในตาราง 18



ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.96	3.72	3.57
ไม่เกิน 10 ปี	3.96	-	.24	.39*
11-20 ปี	3.72	-	-	.15
21 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติงานของครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปีกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน



ตาราง 19 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ผลหลัก					
วุฒิการศึกษา	1	.56	.56	.53	.46
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	2	5.40	2.70	2.55	.07
ปฏิสัมพันธ์					
วุฒิการศึกษา*ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	2	7.83	3.91	3.71	.02*
ความแปรปรวนส่วนที่อธิบายได้	5	16.81	3.36	3.18	.008*
ความแปรปรวนส่วนที่เหลือ	342	361.03	1.05		
รวม	347	377.84			

จากตาราง 19 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู นั่นคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ วุฒิการศึกษา และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้วปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นั่นคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว จึงได้มีการพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังแสดงไว้ในตาราง 20



ตาราง 20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	4.86	2.43	1.83	.16
ภายในกลุ่ม	248	328.28	1.32		
รวม	250	333.15			

จากตาราง 20 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังแสดงไว้ในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	7.20	3.60	10.34	.000*
ภายในกลุ่ม	94	32.74	.34		
รวม	96	39.95			

จากตาราง 21 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ t-test (t-Independent Samples test) ดังแสดงไว้ในตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่ม	N	$\bar{X}$	S	t	P
มีวุฒิทางการศึกษา	102	3.61	1.00	2.53	.01*
ไม่มีวุฒิทางการศึกษา	49	3.30	.50		

จากตาราง 22 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ t-test (t-Independent Samples test) ดังแสดงไว้ในตาราง 23



ตาราง 23 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
11-20 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่ม	N	$\bar{X}$	S	t	P
มีวุฒิทางการศึกษา	65	3.50	1.28	2.48	.01*
ไม่มีวุฒิทางการศึกษา	45	3.03	.68		

จากตาราง 23 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านการปฏิบัติตนหรือ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกัน โดยใช้ t-test (t-Independent Samples test) ดังแสดงไว้ในตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
มากกว่า 21 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่ม	N	$\bar{X}$	S	t	P
มีวุฒิทางการศึกษา	84	3.28	1.20	-9.58	.000*
ไม่มีวุฒิทางการศึกษา	3	4.55	.00		

จากตาราง 24 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไปที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ผู้ศึกษาขอเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน

สรุปผล

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปผลดังนี้

1. ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานของครู และด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของครูตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



1.1 ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนการนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.2 ด้านการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง

1.3 ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ และการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

1.4 ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงานของครู และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.5 ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.6 ด้านการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงาน

1.7 ด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม และการมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ



3.1 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ยังมีความกังวลในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทุกมาตรฐาน เนื่องจากในแต่ละมาตรฐานมีข้อกำหนดในบางข้อที่ข้าราชการครูยังมีความสับสนในการปฏิบัติ เช่น ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์การวิชาชีพ ข้าราชการครูบางคนยังมีความรู้ในด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยทางการศึกษาไม่เพียงพอ ทั้งนี้ปัญหาในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มีข้อสังเกตว่ามีปัญหาในบางมาตรฐานที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษโดยเฉพาะในส่วนที่เป็นมาตรฐานด้านความรู้และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งใน 2 ด้านนี้จะเน้นถึงความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญธรรม สียงนอก (2547 : 93) ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ทัศนคติที่มีต่อปัญหาการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อปัญหาการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัญหาในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยปัญหาในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะครูส่วนมากยังขาดความรู้และความเข้าใจในการทำวิจัย ซึ่งปัญหาในด้านนี้ควรที่จะพัฒนาโดยเร่งด่วน และปัญหาในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อบังคับคุรุสภาในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ส่วนด้านการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยปัญหาในการประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน



ที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะว่าข้อกำหนดในมาตรา 24 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 8-9) ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งต้องใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการดำเนินการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ครูบางคนยังขาดความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการดำเนินการ และมีค่าเฉลี่ยปัญหาในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ การประชุม การอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในหน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและเพื่อก้าวสู่สมาคมอาเซียนจึงมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีปัญหาในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองมากที่สุด อาจเป็นเพราะในหน่วยงานที่ต้นสังกัดมีบุคลากรน้อยย่อมเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งโอกาสและเวลาในการแสวงหาความรู้ก็ขาดไปเพราะมีภาระหน้าที่ในการสอนและปัญหาในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ อาจเป็นเพราะข้อบังคับคุรุสภาในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้ แสดงว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยส่วนรวมยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นมากพอสมควรที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรครูทุกคนต่างได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการที่จะพัฒนาตนเองทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาอย่างรวดเร็วในสภาพปัจจุบันในด้านเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านระบบงาน เทคนิคการบริหารงาน ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมจิตต์ จรกา (2549 : 34) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยการศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัวด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550 : 62) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ การพัฒนาตนเองจึงมีส่วนจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานต่างๆ โดยเฉพาะความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าด้านการบริหาร เพราะกระแสปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มีความต้องการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยผลของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 อย่างสม่ำเสมอ ด้านการปฏิบัติงานของครูมีความต้องการในการประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้อุปกรณ์หรือสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะด้านเทคโนโลยีปัจจุบันก้าวหน้าไปไกลมาก ทำให้การรับรู้ข่าวสารของข้าราชการครูมีความสะดวกสบายมากขึ้น ส่วนด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความต้องการในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อบังคับคุรุสภาในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นั่นคือครูระหว่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันก็มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันข้าราชการครู ต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ การพัฒนาตนเองจึงมีส่วนจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างกันของวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแล้ว ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นั่นคือ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง



ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิเชียร รักสูงเนิน (2552 : 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทำให้ข้าราชการครูมีความรู้และความชำนาญในแต่ละด้านต่างกันและมีความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แล้ว พบว่า กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูสูงกว่าด้านอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) ควรติดตามเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่ต้องการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

2.2 ควรศึกษาปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรณีการ กงแก้ว. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. การศึกษา
ค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- กระทรวงศึกษาธิการ. ประทีปแห่งการศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2540.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2553.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทยจำกัด, 2551.
- กาญจนา ไชยพันธ์. “ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ,” วารสารวิชาการ. 5(8) : 57-59,
2545.
- กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์,
2548.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.
- เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- เข็มเพชร ประดับศรี. การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ศรีสะเกษ, 2554.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, 2544.
- จริยา เหนียนเฉลย. เทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, 2549.
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจริญบุญศรี. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. : กรุงเทพฯ :
บริษัท มีวงษ์ พับลิชชิง จำกัด, 2548.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2550.
- จิราวัฒน์ พิมพ์าสร้อย. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2540.
- จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบาหยัน อิมสำราญ. ภาษากับการสื่อสาร. กรุงเทพฯ :
บริษัท พี. เพรส จำกัด, 2548.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ม.ป.ป.



- เจริญ ไวรวัจนกุล. บริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2545.
- ชนาธิป พรกุล. แคทส์ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ชลอศรี แก้วสูงเนิน. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. สารนิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2554.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการสอนแบบใหม่. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2547.
- เชาวฤทธิ์ จำเริญ. การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545.
- ทวีป อภิสิทธิ์. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ, 2538.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอยางชุมน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการขนส่งทางบก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : โรงพิมพ์อนันตศิลป์, 2542.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2541.
- บุญธรรม สียงนอก. การศึกษาทัศนะที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2547.
- บุญเรือง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารองค์กร. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่, 2542.
- ประยูร ศรีประสาสน์. สารสนเทศและการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- ประเวศ วะสี. “การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้(จบ),” สานปฏิรูป. 5(54) : 74-75, 2545.
- ปราณี งามสุด. จิตวิทยาในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.



- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม, 2547.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- พรรณี ชูชัย เจนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน. นนทบุรี : เกรท เอ็ดดูเคชั่น, 2550.
- พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน. ชลบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2542.
- ภัทรา นิคมานนท์. การวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา, 2544.
- มธุรี ศรีทัพ. องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.
- _____. บทบาทของSRIS ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น, 2543.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : วี เจ พรินต์ติ้ง, 2552.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด, 2546.
- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิบัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : พิษณุพร พรินต์ติ้ง, 2542.
- รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2544.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิเชียร รักสูงเนิน. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2552.
- วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2547.
- วินิจ เกตุขำ. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- วิลโล่ ตั้งจิตตรสมคิด. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, 2544.



- ศศิณา ปาละสิงห์. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือนสายสามัญ สังกัด ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลคลองหก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีเอ็ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานข้าหลวงแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ศรีวิไล พลมณี และคณะ. ศิลปะการสื่อสารสำหรับครู. เชียงใหม่ : บุญยศิริงานพิมพ์, 2548.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพิมพ์, 2543.
- สมาน รังสียกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2541.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2544.
- สุคนธา อรุณภู และพยอม วงศ์สารศรี. การประเมินโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศ ด้านภาษาอังกฤษแบบเข้มของโรงเรียนศรีอยุธยา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2551.
- สุชา ไอยราพงษ์. การพัฒนาตน. สงขลา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา, 2542.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ภาควิชา จิตวิทยา และการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- สุนทนา พงษ์มาลา. เอกสารการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน. กรุงเทพฯ : โรงเรียนมีนบุรี, 2543.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. การบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติ, 2522.
- สุวรรี เทียงทัศน์. การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน : ศึกษา กรณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2542.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด, 2544.
- สมจิตต์ จรกา. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงาน ประชากรการบริหารทั่วไป. ปัญหาพิเศษ รพ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- สมใจ วิเศษทักษิณ. การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2548.
- สมนึก ภัททิยานี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัย และ พัฒนาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.



- สมพร แฟงพิพัฒน์. ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการสืบค้น. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, 2547.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. สารสนเทศ ปี 2555. ขอนแก่น : กลุ่มนโยบายและแผน, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การบริหารงานบุคคลสำหรับบริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักปฏิรูปการศึกษา. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานวิชาการ สำนักปฏิรูปการศึกษา, 2545.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2550.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.
- _____. มาตรฐานวิชาชีพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2550.
- เสาวลักษณ์ พินเนตร. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- สมคิด บางโม. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2544.
- โสภณ ช้างกลาง. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- ศุขนิทย์ กิจกัญญาสน์. ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- หฤษฎ์ เพ็ชรกล้า. สถานภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระ รม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เบรนนี, 2545.



- อวพร พานิช และคณะ. ภาษาและหลักการเขียนเพื่อการสื่อสาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- อารี พันธุ์ณี. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : เลฟแอนเปส, 2545.
- อำนาจ จันทรแป้น. SPIE “WHY WHAT HOW”. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช้าง, 2542.
- Alderfer, C.P. Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press, 1972.
- Agado, Ale. Staff Development in Effective Boarder Schools. Ph.D. Dissertation, The University of Texas, Australia, 1998.
- Baldenza, Macia Anne. “The Relationships between Staff Development Practices and Schools of Excellence,” Dissertation Abstracts International. 1(6) : 871-878, 1995.
- Boydell, T. Management self-development : A Guide for Managers, organizations and institution. Switzerland : International Labour Organization, 1985.
- Christy, Dipple. Plan Change for Personal Development : Strategic Planning and The CSDP Mid-South, Regional Resource Center. Lexington : Document Reproduction Seroea, 1991.
- Dadler, L. Developing Human Resource. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bas Publishers, 1982.
- Herbert G. Hicks. Two Factor Theory. 16 August 1012. <http://www.examstutor.com/business/resources/studyroom/people_and_organizations/motivation_theory/4herzbergstwofactortheory.php> 1967.
- Herzberg, Fredrick. The Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. Educational and Psychological Measurement. New York : Stag, 1970.
- Kwarkman. K. Factors Affecting Teachers Participation in Professional Learning Activities. Ph.D. Dissertation. Netherlands : Faculty of Education Science and Technology University, 2002.
- Labone, E. Teacher Efficacy : Maturing the Construct though Research in Alternative Paradigms. Ph.D. Dissertation. Australia : Australian Catholics University, 2002.
- Maslow, Abraham M. Motivations and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- McClelland, D.C. The Achieving Society. New York : The Free Press, 1965.
- Murray, P.A. Exploration in Personality. New York : Oxford University Press, 1938.



Roneman, K.A. Feale Teachers Develop their Practices : A Study of Eight Development Project at the Primary level of the Comprehensive School. Ph.D. Dissertation Sweden : Umea University, 1994.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายปัญญา วาชัยยุ่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกม่วงทองวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 1 ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต
(ศษ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. นางอมรรัตน์ ทองผา
ครูโรงเรียนโคกกลางโนนคูณโนนศิลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม)
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
3. นางสาวมณฑิกา พยัฆกุล
ครูโรงเรียนหนองเรือวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25
(จังหวัดขอนแก่น) ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาการวัดและประเมินผล



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ







ที่ ศธ 0530.5(2)/ว. 444

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม อำเภอมือ
จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มกราคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์อมรรัตน์ ทองผา

ด้วย นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่นเขต 25” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.๗๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม อำเภอนเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

๒๙ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์มณฑิกา พยัคกุล

ด้วย นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่นเขต 25” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.เพียงแข ภูฉายาง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร. 0-4374-3174



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง

ปัญหา และการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มี 3 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ (2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) มี 3 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ (2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

2. โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าถือเป็นความลับ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางณัฐชยานันท์ แสงโพธิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. วุฒิการศึกษา

- ☐ มีวุฒิทางการศึกษา
- () ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.)
 - () ศีลศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.)
 - () การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.)
 - () อื่นๆ ระบุ.....
- ☐ ไม่มีวุฒิทางการศึกษา
- () ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
 - () วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)
 - () เกษตรศาสตรบัณฑิต (กษ.บ.)
 - () คณะกรรมการศาสตรบัณฑิต (คศ.บ.)
 - () อื่นๆ ระบุ.....

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

- ☐ ไม่เกิน 10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนต่อปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับปัญหาการพัฒนาดตนเองตามความคิดเห็นของท่าน 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | | |
|---|-------------|-----------------------------|------------|
| 5 | หมายความว่า | มีปัญหาการพัฒนาดตนเอง ระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีปัญหาการพัฒนาดตนเอง ระดับ | มาก |
| 3 | หมายความว่า | มีปัญหาการพัฒนาดตนเอง ระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีปัญหาการพัฒนาดตนเอง ระดับ | น้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีปัญหาการพัฒนาดตนเอง ระดับ | น้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับปัญหาการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
0	การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น					✓
00	การจัดทำหลักสูตร	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่าตนเองมีปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ในระดับน้อยที่สุด จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง น้อยที่สุด

ข้อ 00 แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่าตนเองมีปัญหาการจัดทำหลักสูตร ในระดับมากที่สุด จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด



ข้อ ที่	ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับปัญหาการพัฒนา ตนเอง				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ						
1	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง					
2	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง					
3	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน					
4	การพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
5	การจัดทำ และประเมินหลักสูตร					
6	การจัดการเรียนรู้ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ของผู้เรียน					
7	การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
8	จิตวิทยาสำหรับครู การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและส่งเสริมตามความถนัดและสนใจ ของผู้เรียน					
9	การวัดและประเมินผลการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง					
10	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ หลักสูตร					
11	การบริหารจัดการในห้องเรียน การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ					
12	การวิจัยทางการศึกษา การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
13	การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน					
14	มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี					
15	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					



ข้อ ที่	ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับปัญหาการพัฒนา ตนเอง				
		5	4	3	2	1
16	ความเป็นครู ความศรัทธาในวิชาชีพและมีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อ ศิษย์					
17	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน						
18	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพอยู่เสมอ การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาตนเอง					
19	มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิบัติงานที่จะเกิด ประโยชน์กับผู้เรียน					
20	มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้มากที่สุด					
21	มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการ สอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ให้ผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้					
22	มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ การประดิษฐ์คิดค้น การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือหรือสื่อการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้					
23	มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการ แสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติ จริง					



ข้อ ที่	ปัญหาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับปัญหาการพัฒนา ตนเอง				
		5	4	3	2	1
24	มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน					
25	มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสดงออก การปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง					
26	มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
27	มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา					
มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน						
28	มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน					
29	มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหามำกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้					
30	จรรยาบรรณต่อตนเอง การมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ					
31	การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง					
32	การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ					
33	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ					
34	ความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
35	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดี					



ข้อ ที่	ปัญหาการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับปัญหาการพัฒนา ตนเอง				
		5	4	3	2	1
36	การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และ จิตใจ					
37	การให้บริการด้วยความจริงใจ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ					
38	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					
39	จรรยาบรรณต่อสังคม การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาสังคม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวมและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย					
40	การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม					



ตอนที่ 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนต่อความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามความคิดเห็นของท่าน 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตน ระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตน ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตน ระดับ น้อย
- 1 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตน ระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		5	4	3	2	1
0	การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น					✓
00	การจัดทำหลักสูตร	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ในระดับน้อยที่สุด จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง น้อยที่สุด

ข้อ 00 แสดงว่า ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดทำหลักสูตรในระดับมากที่สุด จึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด



ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ						
1	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ อย่างถูกต้อง					
2	การใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง					
3	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน					
4	การพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
5	การจัดทำ และประเมินหลักสูตร					
6	การจัดการเรียนรู้ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน					
7	การสร้าง เลือกใช้และพัฒนาสื่อที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน					
8	จิตวิทยาสำหรับครู การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและส่งเสริม ตามความถนัดและสนใจของผู้เรียน					
9	การวัดและประเมินผลการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง					
10	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้และหลักสูตร					
11	การบริหารจัดการในห้องเรียน การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหาร จัดการ					
12	การวิจัยทางการศึกษา การนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
13	การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและ พัฒนาผู้เรียน					



ข้อที่	ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
14	มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี					
15	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และแสวงหา แหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
16	ความเป็นครู ความศรัทธาในวิชาชีพและมีความรัก เมตตา และ ปรารถนาดีต่อศิษย์					
17	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน						
18	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดตนเอง					
19	มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน ที่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียน					
20	มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด					
21	มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้ผลจริง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้ ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้					
22	มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ การประดิษฐ์คิดค้นการเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือหรือ สื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้					



ข้อที่	ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
23	มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง					
24	มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน					
25	มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสดงออก การปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง					
26	มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
27	มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน					
28	มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน					



ข้อที่	ความต้องการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน						
29	มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหามากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้					
30	จรรยาบรรณต่อตนเอง การมีวินัยในตนเอง พัฒนาดตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ					
31	การแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาดตนเอง					
32	การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจ					
33	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รัก ศรัทธา เชื่อสัจยสุจริตต่อวิชาชีพ					
34	ความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
35	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดี					
36	การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ					
37	การให้บริการด้วยความจริงใจ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ					
38	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					
39	จรรยาบรรณต่อสังคม การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาดสังคม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย					
40	การเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม					



ภาคผนวก ง
คุณภาพของเครื่องมือ



ภาคผนวก ง 1
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตาราง 25 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหา
 และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (จังหวัดขอนแก่น)
 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
41	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
48	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
49	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
54	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
55	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
56	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
57	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
58	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
59	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
60	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
61	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
62	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
63	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
64	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
65	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
66	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
67	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
68	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
69	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
70	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
71	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
72	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
73	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
74	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
75	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
76	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
77	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
78	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
79	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
80	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง 2
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตาม
 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.85	29	.85
2	.42	30	.87
3	.75	31	.93
4	.69	32	.88
5	.63	33	.84
6	.75	34	.88
7	.57	35	.87
8	.78	36	.88
9	.76	37	.89
10	.77	38	.89
11	.54	39	.85
12	.60	40	.90
13	.49	41	.72
14	.69	42	.44
15	.75	43	.65
16	.78	44	.75
17	.67	45	.67
18	.77	46	.72
19	.82	47	.62
20	.79	48	.76
21	.76	49	.79
22	.67	50	.74
23	.89	51	.63
24	.77	52	.62
25	.93	53	.58
26	.90	54	.64
27	.86	55	.59
28	.81	56	.77



ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
57	.77	69	.74
58	.75	70	.82
59	.86	71	.84
60	.86	72	.78
61	.80	73	.75
62	.73	74	.78
63	.62	75	.79
64	.66	76	.82
65	.77	77	.83
66	.80	78	.82
67	.81	79	.83
68	.78	80	.82

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.๗๙๙

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม อำเภอมือ
จังหวัดมหาสารคาม 44000

๔ กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตครูทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ด้วย นางณัฐชานันท์ แสงโพธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหา และความต้องการพัฒนาด้านตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่นเขต 25” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็น อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตครูจากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางณัฐชานันท์ แสงโพธิ์ ทดลองใช้เครื่องมือ กับนักเรียน เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว. 819

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

// กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ด้วย นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่นเขต 25” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็น อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูล กับนักเรียน เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร. 0-4374-3174



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 27 รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (จังหวัดชัยภูมิ)

ที่	โรงเรียน	ครูผู้สอน/คน
1	ชัยภูมิภักดีชุมพล	2
2	ท่ามะไฟหวานวิทยาคม	2
3	เพชรพิทยาสรรค์	2
4	แก้งคร้อ	2
5	เมืองพญาแล	2
6	คอนสวรรค์	2
7	คอนสารวิทยาคม	2
8	หนองบัวแดงวิทยา	2
9	เทพสถิตวิทยา	2
10	ภูเขียว	2
11	โนนคูณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก	2
12	กาญจนาภิเษกวิทยาลัยชัยภูมิ	2
13	บ้านแท่นวิทยา	2
14	สามหม่อวิทยา	2
15	ภักดีชุมพลวิทยา	2
16	คูเมืองวิทยา	2
17	โนนสะอาดวิทยา	2
18	บ้านเขว้าวิทยายน	2
19	สตรีชัยภูมิ	2
20	เจียงทองวิทยา	2
รวม		40



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ	นางณัฐชนนันท์ แสงโพธิ์
วันเกิด	วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 96 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านโคก อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น 40150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโคกสูงวิทยานุกูล อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น 40210 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอำนาจเจริญ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอำนาจเจริญ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2546	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2556	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

