

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-ED-M-226-020

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2558

KMITL-2015-ED-M-226-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2015

KMITL-2015-ED-M-226-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
Factors Affecting Self-Development
of Teachers in Schools under the Jurisdiction
of the Secondary Educational Service
Area Office 2

นักศึกษา

นายทินกร พานจันทร์

รหัสประจำตัว

56603099

ปริญญา

ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา




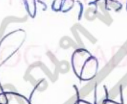
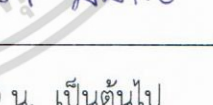
การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.บุญจันทร์	
ดร.อำภาพรณ	
ผศ.ดร.กาญจนา	
รศ.ดร.ปรียาภรณ์	
ดร.ณรงค์	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ

21 ธันวาคม 2558 เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นักศึกษา

นายทินกร พานจันทร์

รหัสประจำตัว

56603099

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. อัมภาพรรณ ตันตินาครกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา บุญภักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 234 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37, S = .40$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.60 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .413(Z_{x_2}) + .315(Z_{x_3}) + .176(Z_{x_4})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Self-Development of Teachers in Schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 2
Student	Mr. Tinnakorn Phanchan
Student ID.	56603099
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Dr. Ampapan Tantinakhongul
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Kanchana Boonphak

Abstract

The objectives of this research were to study self-development and study factors affecting the Self-Development of Teachers in Schools Under The Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office 2. The research samples were 234 teachers from secondary schools under the jurisdiction of the secondary educational service area office 2 in the academic year of 2015 selected by stratified random sampling technique and the reliabilities of the questionnaire was 0.98. The tool used in study was the questionnaire. The research statistics were as follows : The results from the questionnaire were analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression Analysis.

The research results were as follows :

1. The level of self-development of teachers from secondary school under the jurisdiction of the Secondary educational service area office 2 was at high level ($\bar{x} = 4.37, S = .40$).

2. The factors affecting of teachers in secondary schools under the jurisdiction of the secondary educational area office 2 included the factors of self-ability perception (X_2), aspiration (X_3), administrator encouragement (X_4). The results were used to predict (the efficient coordinated) the self-development of teachers in school under the jurisdiction of the Secondary educational service area office 2 at 58.60%. This was brought to construct predicting equations as follows :

The predicting equation of raw scores was

$$\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

The predicting equation of standard scores was

$$\hat{Z}_y = .413(Z_{x_2}) + .315(Z_{x_3}) + .176(Z_{x_4})$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีความกรุณาจาก ดร.อำภาพรธณ ตันตินาครกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ จน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อันก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการศึกษาและเป็นแนวทางในการค้นคว้าจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ภาไพกาญจน์ อินทร์น้อย ผู้อำนวยการเพียว เกตานนท์ และรองผู้อำนวยการปานทิพย์ สุขเกษม ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือใน การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต และเพื่อน ๆ พี่ ๆ ร่วมรุ่น สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา รุ่นที่ 3 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และความหวังดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณป้า ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรักและความห่วงใยโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ทินกร พานจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	67
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และดัด IV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	84
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	95
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ค การหาคูณภาพเครื่องมือ.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู.....	5
2.1 แสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม.....	15
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	59
3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	61
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	66
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	67
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	68
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริการที่ดี.....	69
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านพัฒนาตนเอง.....	70
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	71
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	71
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	72
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	73
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	74
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ.....	76
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	77
4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	78
4.15 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	78
4.16 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	79
4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	80
4.18 แสดงผลการค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงวงจรพัฒนาตนเอง.....	33
2.2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ.....	43
2.3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองและ ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น.....	44
2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับความคาดหวังในผลลัพธ์... 44	
2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการเรียนรู้ในความสามารถของตนกับพฤติกรรมของ Betz.. 48	



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้ง VIII ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันไร้ขีดจำกัดที่เกิดขึ้น ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในโลก จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้านโดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เหมาะสมตรงตามความต้องการใช้กำลังคนของประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557 : 1)

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคมและชาติ บ้านเมืองให้รุ่งเรือง ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้าน การศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ในช่วงระยะสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูป การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2553 : 1) ที่ผ่านมามีประเทศไทยเห็นความสำคัญของการศึกษาโดยกำหนดแนว ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ในกฎหมายและนโยบายต่างๆ ของประเทศ อาทิ (1) พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) (3) นโยบายรัฐบาลด้าน การศึกษาและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการศึกษาในหลายประเด็น โดย อันดับแรกเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เรื่องสำคัญ ต่อมา คือ ปฏิรูปครูทั้งระบบผลิตและพัฒนาครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2557 : 1)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความ เจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ

คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับ ที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษารัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : 1) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข และในหมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด" ภารกิจของครูจึงถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติ แต่จากผลการสอบแบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน หรือ โอเน็ตประจำปีการศึกษา 2557 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในรายวิชาหลัก ได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ นักเรียนยังคงทำคะแนนได้ไม่ถึงร้อยละ 50 และบางวิชายังมีค่าเฉลี่ยน้อยลงกว่าเดิม โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 30 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2557 : Online) ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่านักเรียนไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำลง รวมไปถึงข้อสอบมาตรฐานระหว่างประเทศ เช่น Programme for International Student Assessment (PISA) และ Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) ต่างก็มีคะแนนลดลง และอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน ยกเว้นอินโดนีเซีย ในขณะที่นักเรียนไทยใช้เวลาเรียนในห้องเรียนมากกว่านักเรียนประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยได้เป็นอย่างดี หากพิจารณาคะแนนต่ำสุดและสูงสุดเป็นรายวิชาจะพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมาก ในขณะที่ปี 2558 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่คุณภาพการศึกษาของเด็กไทยโดยเฉพาะในวิชาหลัก ยังเป็นเรื่องที่หลายฝ่ายมีความห่วงใยอย่างมาก โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการจึงมีแนวคิดที่จะให้มีการทบทวนหลักสูตรวิธีการสอน รวมถึงคุณภาพของครูผู้สอนด้วย จากประเด็นปัญหาดังกล่าวทำให้ต้องกลับมาพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาคุณภาพผู้เรียนที่มีแนวโน้มตกต่ำลงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลกของบริษัท McKinsey and Company พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียนคือคุณภาพของครู กล่าวคือ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ผลการวิจัยสำคัญจากการเก็บข้อมูลในรัฐเทนเนสซี ซึ่งให้นักเรียนอายุ 8 ปีที่เรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2 คนโดยคนหนึ่งเรียนกับครูที่สอนเก่ง (high-performance teacher) ส่วนอีกคนเรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง (low-performance teacher) พบว่าภายใน 3 ปี ผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสองคนจะมีความแตกต่างกันมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ นอกเหนือนี้ยังมีการศึกษาระดับสูงที่ดัลลัส ในช่วงเวลาเดียวกันก็พบว่าสอดคล้องกัน คือ นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า และพบด้วยว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งติดต่อกันหลายปีจะมีความล่าช้าทางการศึกษาไปอย่างที่ไม่สามารถจะหวนกลับคืนมาได้ โดยเฉพาะในส่วนแรกของการศึกษา ดังนั้น นักเรียนที่ไม่ได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมให้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตั้งแต่ช่วงแรกของการศึกษาเนื่องจากครูผู้สอนขาดคุณภาพ มีโอกาส น้อยมากที่จะแก้ไขในสิ่งที่สูญเสียไปจากการขาดโอกาสเหล่านั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 2 - 3)

เมื่อพิจารณาสภาพความเป็นจริงของครูไทยในยุคปัจจุบัน พบว่า การปฏิรูปการศึกษายังพบ ปัญหาเกี่ยวกับครูหลายประการ เช่น การประกันคุณภาพได้สร้างภาระงานให้กับครูอย่างมาก ทำให้ ครูมีเวลาเตรียมการสอนน้อยลง ครูถูกเบียดเบียนความสนใจจากการสอน ภาระหน้าที่มีมากเกินไปและ การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ ดังนั้น เมื่อครูเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการ สอนยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานย่อมจะส่งผลกระทบต่อตรงสู่คุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 3) อย่างไรก็ตามวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความ จำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทย อันมีผลกระทบมาจาก การพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และการถ่ายทอด ความรู้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพในการ พัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การพัฒนาตนเองของครูจึงมีความสำคัญยิ่งซึ่งส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของ คนไทยให้เป็นที่ไปตามเป้าประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาของชาติอย่างแท้จริง (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 4) สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 123) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญ เพราะคุณภาพผู้เรียนสะท้อนถึงคุณภาพของครู โดยศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงาน การวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถ จำแนกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู มี 9 ประเด็น หนึ่งในนั้น คือ การพัฒนาครูใน สมรรถนะหลัก และยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 1) ที่กล่าว ว่า การพัฒนาครูตามสมรรถนะ โดยใช้เกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูรายบุคคล เพื่อประเมิน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้ เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งการที่ครูจะพัฒนาตนเองได้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การ มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในจิตใจของตน และ 2) ปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กร หลายๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของครู โดยตัว แปรปัจจัยภายในจิตใจ ได้แก่ ด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความ ทะเยอทะยาน และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นส่วนสำคัญที่ จะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง (อรอุษา จันทคร. 2551 : 96 - 98 ; นิตยา กัณณิกากรณ์. 2553 : 122 ; ประพิศ กุลบุตร. 2556 : 92)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจาก ครูมีบทบาทต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน มีความสนใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งปัจจัยภายในจิตใจ ได้แก่ด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองและความทะเยอทะยาน และปัจจัย แวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นในการ พัฒนาตนเองของครู ซึ่งผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูให้มี คุณภาพในการเป็นพลังหลักขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้

ประพิศ กุลบุตร (2556 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มีปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ ร้อยละ 30.6

นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553 : 122) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา บุษผ้น (2551 : 99) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า มีปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรอุษา จันทกร (2551 : 96-98) ได้กล่าวว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู คือ ปัจจัยด้านภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู	นักวิจัย/นักวิชาการ				รวม
	ประพิศ กุลบุตร (2556)	นิตยา กัญณิกากรณ์ (2553)	กาญจนา บุบผัน (2551)	อรอุษา จันทกร (2551)	
เจตคติต่ออาชีพครู	✓	✓			2
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง	✓	✓		✓	3
ความทะเยอทะยาน	✓	✓			2
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓		✓	3
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง			✓		1
การมองโลกในแง่ดี			✓		1
การเปิดรับประสบการณ์			✓		1
ความชัดเจนในเป้าหมาย			✓		1
ภาระงานสอน				✓	1
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู				✓	1
ระดับการศึกษา				✓	1

จากตารางที่ 1.1 ข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยคัดเลือกเฉพาะด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไปและเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
2. ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
3. ด้านความทะเยอทะยาน
4. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 24 - 30) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
6. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
7. การพัฒนาผู้เรียน
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
10. ภาวะผู้นำครู
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตนเองของครู ที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงตามภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู

1. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
2. ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
3. ด้านความทะเยอทะยาน
4. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา



การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
6. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
7. การพัฒนาผู้เรียน
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,233 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 260 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย

- (1) ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
- (2) ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
- (3) ด้านความทะเยอทะยาน
- (4) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- (2) การบริการที่ดี
- (3) การพัฒนาตนเอง
- (4) การทำงานเป็นทีม
- (5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- (6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- (7) การพัฒนาผู้เรียน
- (8) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- (9) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (11) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.1 การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ร่วมทั้งการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยสรุปใน 3 ด้านคือ การพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ และการพัฒนาด้านเจตคติ เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข ประกอบด้วย

1.6.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.6.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ เคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.6.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.6.1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

1.6.1.6 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.6.1.7 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.6.1.8 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.6.1.9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.6.1.10 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.6.1.11 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.6.2.1 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก อุดมการณ์ จุดมุ่งหมายที่ก่อให้เกิดความศรัทธาและความภูมิใจที่มีต่ออาชีพครูในการสร้างคนและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัย ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2.2 ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆของครูว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการรับรู้ในความสามารถที่มีผลต่อการถูกกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากอันจะทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.2.3 ด้านความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้ครูพยายามหาหนทางและวิธีการต่างๆ จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.6.2.4 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ ให้มีความสำคัญกับนโยบาย และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

1.6.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ครอบคลุม 27 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตคลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนา และเขตสาทร มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2557 : 17-18)

- (1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 500 คน
- (2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501 – 1,500 คน
- (3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน
- (4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
 - 2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา
 - 2.1.3 ขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.3 การพัฒนาตนเองตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.5 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.6 หลักการและขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.7 การพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2.8 ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
 - 2.3.1 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
 - 2.3.2 ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
 - 2.3.3 ด้านความทะเยอทะยาน
 - 2.3.4 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จากการศึกษาเอกสารของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุป ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2557 : 1-21) ได้ดังนี้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวมโรงเรียน มัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับ โรงเรียนมัธยมในเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสน นอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ในโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์) นายปรีชา จิตรสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นท่านแรก และปัจจุบัน นายสัจจา ศรีเจริญ เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนาและสาทร มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ในเขตรับผิดชอบ ด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา

2.1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการบริหารจัดการ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ระดับมาตรฐานสากล

2.1.2.2 พันธกิจ

- (1) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
- (2) พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานสากล
- (4) สร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ

2.1.2.3 ค่านิยมองค์กร “รวมกันเป็นหนึ่ง”

2.1.2.4 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความ เป็นเลิศ
- (2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค
- (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็ม ตามศักยภาพ
- (4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- (5) การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

2.1.2.5 กลยุทธ์

- (1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- (2) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาส ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้น การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2.6 ภารกิจ/อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย หน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 ขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม

- โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม ดังนี้
- (1) จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 500 คน ขนาดเล็ก จำนวน 0 โรงเรียน
 - (2) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501 – 1,500 คน ขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน
 - (3) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน
 - (4) จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 24 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 แสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม

ที่	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	พุทธจักรวิทยา	กลาง
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	กลาง
3	เจ้าพระยาวิทยาคม	กลาง
4	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	กลาง
5	เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	กลาง
6	กุนนทีรุทธวารามวิทยาคม	ใหญ่
7	มัธยมวัดธาตุทอง	ใหญ่
8	สุขุมนวพันธุ์อุปถัมภ์	ใหญ่
9	ราชดำริ	ใหญ่
10	ยานนาวาเวศวิทยาคม	ใหญ่
11	ปทุมคงคา	ใหญ่
12	ดอนเมืองจตุรจินดา	ใหญ่
13	มัธยมวัดบึงทองหลาง	ใหญ่
14	สีกัน (วัดน่านันท์อุปถัมภ์)	ใหญ่
15	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	ใหญ่
16	ศรีพฤฒา	ใหญ่
17	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	ใหญ่
18	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ฯ	ใหญ่
19	เทพศิลา	ใหญ่
20	สตรีศรีสุริโยทัย	ใหญ่
21	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	ใหญ่
22	พระโขนงพิทยาลัย	ใหญ่
23	ฤทธิยะวรรณาลัย ๒	ใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน
24	นนทรีวิทยา	ใหญ่
25	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔	ใหญ่
26	ราชวินิตบางเขน	ใหญ่
27	สตรีศรีนครปฐมบำเพ็ญ	ใหญ่
28	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	ใหญ่
29	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	ใหญ่พิเศษ
30	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	ใหญ่พิเศษ
31	วชิรธรรมสาธิต	ใหญ่พิเศษ
32	มัธยมวัดหนองจอก	ใหญ่พิเศษ
33	สิริรัตนาร	ใหญ่พิเศษ
34	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	ใหญ่พิเศษ
35	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒	ใหญ่พิเศษ
36	สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ใหญ่พิเศษ
37	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ
38	สุรศักดิ์มนตรี	ใหญ่พิเศษ
39	พรตพิทยพยัต	ใหญ่พิเศษ
40	บางกะปิ	ใหญ่พิเศษ
41	วัดสุทธิวราราม	ใหญ่พิเศษ
42	สารวิทยา	ใหญ่พิเศษ
43	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	ใหญ่พิเศษ
44	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ
45	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	ใหญ่พิเศษ
46	ศรีนครปฐมบำเพ็ญ	ใหญ่พิเศษ
47	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒	ใหญ่พิเศษ
48	หอวัง	ใหญ่พิเศษ
49	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	ใหญ่พิเศษ
50	ฤทธิยะวรรณาลัย	ใหญ่พิเศษ
51	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	ใหญ่พิเศษ
52	สตรีวิทยา ๒ ในพระราชูปถัมภ์ฯ	ใหญ่พิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เพราะการที่บุคคลได้รับการพัฒนาแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการทำงาน การดำรงชีวิต และมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาควบคุมตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะเสริมสร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอน ยิ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาท ทำให้วิทยาการ ต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า การดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง โดยจัดให้มีปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่สะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ

เจริญพร ตรีเนตร (2543 : 21) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการ ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ ให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 145) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ปราณี งามสูตร (2545 : 123) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการเป็นภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลับสู่สมดุล

สิริรัตน์ จิวโสม (2545 : 40) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น แล้วมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมภาร (2547 : 18) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนาจะเริ่มจากศักยภาพระดับหนึ่งไปยังระดับที่สูงกว่า คุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง ดูจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย
- (2) การได้รับความรู้
- (3) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ตรีพร ชุมศรี (2548 : 33) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนโดยผ่านการจัดการและความพยายามของตนเอง โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรและการพัฒนาตน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 2) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง ความต้องการของบุคคล ในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์ต่อตน และหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จากความหมายของการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ร่วมทั้งการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยสรุปใน 3 ด้านคือ การพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ และการพัฒนาด้านเจตคติ เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 96-97) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองคือความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มุ่งมั่นในการพัฒนาลองพิจารณาแนวคิดต่อไปนี้

- (1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณภาพเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง
- (2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
- (3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
- (4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
- (5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น
- (6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราณี งามสูตร และจรัส ดวงสุวรรณ (2545 : 29) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็น 5 ประการ ไว้ดังนี้

(1) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

(2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้าและมีความตั้งใจกันแน่นแน่วแน่ว่าจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

(3) ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลให้มีความรู้สึกเปิดเผย และจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการเป็นมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นรอบข้าง

(4) ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบและเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

(5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือ การแสดงว่าตนเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงตนว่าชอบบุคคลที่เราติดต่อดูด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้อยตามอย่างเหมาะสม

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 90-93) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาใน 4 ด้าน คือ

(1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

(2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

(3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

(4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

ลักขณา สรีวัฒน์ (2556 : 107) ได้กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาของ Eddy จากการยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทฤษฎีการพัฒนา (Self Development) เป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ในการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้นั้นย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการรวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าหมายที่ประสงค์ หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมพบกับ ความเจริญงอกงามได้ไม่ยาก แนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักขณา สรีวัฒน์ (2556 : 108) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มุ่งมั่นในการพัฒนาควรลองพิจารณาแนวคิดดังนี้

(1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถที่จะฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก

(2) แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดี ไม่รู้จักว่าตัวเองมีความสามารถในเรื่องใดแต่ก็มีในบางเรื่องก็สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

(3) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพและสังคม กกับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

(4) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยน

วิธีคิด วิธีการปฏิบัติมาสร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า คนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้และตระหนักถึงความจำเป็นที่ ต้องการพัฒนาตนเอง โดยเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.3 การพัฒนาตนเองตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 24 - 38) ได้กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

(2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ เคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

(3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

(4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างคุณธรรมในวิชาชีพครู

(6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

(7) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

(8) การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

(9) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

(10) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

(11) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการพัฒนาตนเองตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และความเต็มใจในการให้บริการ ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนางานพร้อมทั้งสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้
ไม่ว่าการณ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเองและบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชำนาญ วิริยะกุล (2541 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทัน ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และความสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

(1) เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม

(2) เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

(3) เป็นนักอำนวยความสะดวกโดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มขึ้น

(4) เป็นนักวิจัยโดยสามารถศึกษาหาความรู้ ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

ประเวศ วะสี (2541 : 7) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง มีใจความว่า ครูนับแลนั้นมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่ตัวครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจ พฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง

อมรร รัสสุข (2541 : 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่

(1) ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้

(2) ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ

(3) มีความสนใจใฝ่รู้ ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่าง ๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันโลกการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ ซึ่งคนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

พระธรรมปิฎก (2541 : 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู ว่า เนื่องจากการศึกษาในอดีตที่กล่าวมาเป็นการถ่ายทอดเนื้อหาจากหนังสือที่นักเรียนนั่งเรียนอยู่เฉพะแต่ในห้องและห้องจำแต่ตำราทำให้ผู้เรียนขาดวิจรรณญาณ ขาดการนำประสบการณ์มาสังเคราะห์ วิเคราะห์เป็นปัญหา เป็นความรู้ที่แยกกายขึ้น ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีศักยภาพที่จะสามารถใช้ในกระบวนการ การเรียนรู้ที่ใ้รู้เรียนมาหรือศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่จะพัฒนามิติทางกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคมให้กับผู้เรียนให้เข้มแข็งทุกด้านพร้อม ๆ กันไป โดยการศึกษาจากการสัมผัสปฏิบัติจริง จากการได้คิดและจากการเจริญสติ ต้องรู้จักพัฒนาผู้เรียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เกิดโยนิโสมนสิการคือเกิดปัญญา รู้จักวิคิด หรือคิดเป็น รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะ ตามเหตุปัจจัย รู้จักแยกแยะสืบค้น ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาได้และนำพาตนเองไปสู่ความสุขในที่สุด

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 : 237) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูลหรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สามทำให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสภาวะที่ไร้พรมแดน การแข่งขันกันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามแย่งชิงข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการตื่นตัวและหวาดวิตกขึ้น ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยมาพยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น

สุนันท์ สังข์อ่อง (2543 : 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาจากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การที่ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ จะสามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง และพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครูเพราะครูต้องทำหน้าที่สั่งสอน อบรม แนะนำให้ความรู้ ข้อคิดแก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร คือคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันเหตุการณ์เป็นคนทันสมัย จึงถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญที่ครูต้องทำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 127-128) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองแบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้

(1) เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคใหม่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่สนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายตนเอง ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรระไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดี อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

(2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิด

(3) เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรักจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนาตนให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีจิตใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ตนในการพัฒนาตนเอง

(4) เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ จิวโสม (2545 : 42) ได้กล่าวว่า ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้บุคคลมีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น แล้วส่งผลสำเร็จในชีวิตและการงาน

กนิษฐา บัวเผื่อน (2555 : 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ คือ ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน ความสำคัญของการพัฒนาตนเองมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง

(2) เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

(3) เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิต ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติ และการที่ครูได้รับความรู้จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน ร่างกายและจิตใจ และประสบการณ์จะสามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง และพัฒนาองค์การได้เป็นอย่างดี และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าบุคคลใดมีจิตมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการพัฒนาตนเอง ก็จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ว่า ผู้นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงานสร้างสรรค์พัฒนาสังคมโดยรวม เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.5 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุด คือการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและเจตคติต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงานเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์การต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

ชานานู วิริยะกุล (2541 : 8) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า

(1) เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย

(2) เพื่อให้เกิดความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 : 39) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่าการที่ครู

จำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
- (2) เกิดความตระหนัก ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- (3) พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 78) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

- (1) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (2) เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อรวมทั้ง

ความไม่รู้จักริธีการทำงาน

(3) เพื่อลดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ

อค์ศึภย

(4) เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่

แตกต่างกัน ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วย

ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และย่อมนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป

(5) เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในการผลิตและการจัดระบบการจัดการ

(6) เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยน

เรียน ศรีทอง (2542 : 164-165) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนา

ตนเองที่สำคัญมีดังนี้

(1) ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี

คุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจ

ตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอการ

ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่นเป็นตัวอย่างหรือ

แหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน

ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

(3) ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่

สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

และเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพขาดการตระหนักถึงการพัฒนา

และพึ่งตนเอง รอคอยการพึ่งพาจากบุคคลและระบบภายนอกผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพ

ชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและ

พึ่งตนเองได้ของประชากรจะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงาน

และสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 127-128) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

จำแนกได้ดังนี้

(1) เพิ่มพูนความรู้และความคิดนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหประชา

ชาติใหม่ (millennium) จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามที่ตนสนใจ

เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การ

ประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เปรียบประจวบเพชร์ที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้วนับว่ามี

คุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

(2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กล่าวมาแล้ว

(3) เพื่อพัฒนา และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติ และอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวเพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวของมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2543 : 68-69) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตนเองอาจกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

(1) เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบันเป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

(2) เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปเพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริงหรือโดยการพยายามที่จะขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกจากตัวบุคคลและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการพัฒนาตนเองยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไปได้ เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัว และเพิ่มความเข้มของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมให้มากยิ่งขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

(3) เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการและการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

(4) เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึก และความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

ไพบุลย์ แจ่มขำ (2543 : 19) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาทัศนคติ และสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในวิชาชีพครูซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 96) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตน ดังนี้

(1) การพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิต และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป โดยเน้นให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของชีวิต ประโยชน์ของชีวิตและจุดมุ่งหมายของชีวิต

(2) เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความชำนาญด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุอุดมคติสูงสุด คือ เลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ ทำประโยชน์แก่สังคมได้ และมีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานได้

(3) เพื่อพัฒนาจิตของตนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพจิตดี

(1.1) คุณภาพจิตดี หมายถึง จิตมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา และมุทิตา

(1.2) สมรรถภาพจิตดี หมายถึง มีขันติ มีสมาธิ อธิฐาน วิริยะ และสมาธิ

(1.3) สุขภาพจิตดี หมายถึง จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสุขสบาย มีสติ มีประโยชน์ มีความอึดแอิบ แหม่มชื่น เบิกบาน ผ่องใส สบายใจ ฯลฯ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545 : 43) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) เพื่อเป็นการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการ

(2) ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น และสังคมให้เจริญก้าวหน้า

สรารุจ จันปุม (2547 : 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

จากจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นการให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการ และเจตคติทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน โดยต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.2.6 หลักการและขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

2.2.6.1 หลักการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542 : 145-155) ได้กล่าวว่า หลักการสร้างความเจริญงอกงามในชีวิต เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยมุ่งพัฒนาการรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component) ซึ่งจะเสนอหลักการสำคัญ 3 แนวทาง ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา และหลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ ส่วนจิตวิทยาสุขภาพมีรูปแบบการรักษาที่เรียกว่า ชีวิตจิตวิทยาแห่งสุขภาพ (Biopsychological Model of Health) เชื่อมโยงระหว่างร่างกาย สภาวะจิตใจ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยมองสุขภาพเป็นการเคลื่อนไหวและมีการเรียนรู้หลายมิติทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์ จิตวิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตน โดยมีเทคนิคการพัฒนาตน ได้แก่ การควบคุมตนเอง (Self control)

(3) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาตนเพื่อชีวิตที่เป็นสุขทั้งของตนและของผู้อื่น อยู่ร่วมกันภายใต้ธรรมชาติที่กลมกลืนกัน พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน ได้แก่ ความเชื่อในการฝึกฝนพัฒนาตน การมีศีลและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ฝึกการเพิ่มภาวะอิสระจากวิฤตภายนอก บริจาคและสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ฝึกการสร้างสมาธิเพื่อการสร้างพลังจิตที่เข้มแข็ง ฝึกพัฒนาปัญหาให้มีความเข้าใจชีวิตและโลกที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเป็นอิสระเหนือความสุขและความทุกข์ คือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน

ปราณี รามสูตร และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545 : 125-129) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง ถือเป็นหัวใจสำคัญ คือเจ้าตัวมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเสียก่อน หากภูมิใจในตนเองมากไปจนมองไม่เห็นความบกพร่องบางด้านของตนเองเลย หรือบางคนอาจทราบดีว่าตนเองบกพร่องต้องแก้ไขบางส่วน แต่ไม่สนใจ ไม่ต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง เพราะคิดว่าไม่จำเป็น การพัฒนาตนย่อมเกิดขึ้นได้ยากกับคน ๆ นั้น ที่จริงแล้วการพัฒนาตนให้ดีขึ้นนับว่าเป็นต้นทุนอันสูงที่จะทำให้ได้รับผลกำไรทางอื่น ๆ อันเป็นความต้องการพื้นฐานของคนเรา คือ ความรัก ความชอบพอ การเป็นที่ยกย่องในสังคมทั่วไป เป็นต้น ดังนั้นก่อนอื่น ถ้าต้องการชีวิตที่ประสบความสำเร็จ นอกจากจะพัฒนาตนเองในแง่ความรู้แล้ว จะต้องตั้งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการวิเคราะห์ตนเองว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไรเหมาะสมมากน้อยเพียงไรนั้น เราต้องอาศัยทั้งการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงต่อเราว่าเขาชอบเราและไม่ชอบเราในเรื่องใดบ้าง และใช้การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของตนที่สังคมต้องการ ต่อปัญหาที่ว่าทำไมเราต้องให้คนอื่นมาตัดสินเราว่าเป็นอย่างไรเราตัดสินตนเองคนเดียวไม่ได้หรือ ตอบได้ว่า คนแต่ละคนโดยทั่วไปย่อมมีทั้งลักษณะที่ดีและไม่ดีอยู่ในตนเอง ลักษณะที่ดีและไม่ดีเหล่านั้นบางอย่างเรารู้ คนอื่นก็รู้ บางอย่างเราไม่รู้แต่คนอื่นรู้ และบางอย่างเราก็ไม่รู้และคนอื่นก็ไม่รู้เหมือนกัน

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนและการตั้งเป้าหมาย เมื่อได้พิจารณาตนเองว่ามีลักษณะประจำตัวอย่างไร และได้ทราบลักษณะบุคลิกภาพที่ดีของตนในขั้นที่ 2 แล้ว ต่อไปเราจะต้องวางแผนการสำหรับตนเองในการพัฒนาตน แล้วปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนนั้น

สวงน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 167) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน คือ

- (1) การพัฒนาด้านจิตใจ
- (2) การพัฒนาด้านร่างกาย
- (3) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- (4) การพัฒนาด้านสังคม
- (5) การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ
- (6) ด้านการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวงนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 21-22) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนาตนเองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพในระดับที่สูงกว่า โดย

- (1) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา
- (2) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม
- (3) คนที่มีการพัฒนาตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวตนทั้งหมด (Total self)
- (4) เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุผลสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
- (5) การพัฒนาตนเอง ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์
- (6) การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
- (7) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่
- (8) การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนจากนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า การพัฒนาตนเองเป็นการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวในการเรียนรู้โดยตนเองและพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ การปฏิบัติ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 3) จากหลักการพัฒนาตนเองได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเอง ดังนี้

- (1) การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดี ต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มองโลกในแง่ดี เชิงสร้างสรรค์
- (2) การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนารูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การแสดงออก น้ำเสียงวาจา การสื่อความหมายรวมถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รูปร่างและผิวพรรณ
- (3) การพัฒนาด้านอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการควบคุมความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออก ควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น
- (4) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความรู้รอบรู้ ความฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี
- (5) การพัฒนาด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาปฏิบัติตน ทำดีต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามปทัสสถานทางสังคม
- (6) การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

- (7) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญทางอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2556 : 108-109) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนาตนเอง อาศัยหลักการสร้างความองกามให้แก่ชีวิตเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยการมุ่งพัฒนาการรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านร่างกาย (Physical Component)
- (2) ด้านจิตใจ (Psychological Component)
- (3) ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และได้เสนอหลักการสำคัญ 3 แนวทางในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา และหลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์

(1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ ส่วนจิตวิทยาสุขภาพเป็นสาขาใหม่ของจิตวิทยาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจวิถีชีวิตด้วยการมีสุขภาพดี เน้นความเข้าใจการเจ็บป่วยและวิธีการจัดการกับปัญหาความเจ็บป่วยจากการปรับพฤติกรรมตนเอง คำว่า สุขภาพ หมายถึงเงื่อนไขทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยการเน้นป้องกัน การบำบัดรักษาความเจ็บป่วย และการทำงานของร่างกายที่บกพร่อง

(2) หลักการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อว่าพฤติกรรมไม่ปกติของบุคคล (ยกเว้นพฤติกรรมอันเนื่องมาจากพันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมีและความบกพร่องของระบบประสาท) เกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมของบุคคลทั้งสิ้น ตามธรรมชาติคนเรียนรู้ได้แล้วตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยมเป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขการกระทำซึ่งมีผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกระทบเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้วย เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ มุ่งปรับพฤติกรรมการปรับปรุงตนเองด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง (Self Control) ตัวอย่างเช่นการระงับพฤติกรรมทางกายภาพหรือการใช้เครื่องมือ ได้แก่ การหลับตา ไม่รับรู้ภาพที่มากกระทบ หรือปิดห้องทำงาน งดงานติดต่อกับผู้อื่นในบางครั้งหรือใช้หน้ากากปลูกเตือนครั้งแรก การควบคุมสิ่งเร้า เช่น การปิดเครื่องรับโทรศัพท์เพื่อลดเวลาการติดต่อกับผู้อื่น การงดอาหารเพื่อให้ร่างกายได้ปรับสมดุล รวมไปถึงการวางเงื่อนไขผลกระทบของตนเองโดยลงโทษตนเองเมื่อไม่สามารถปรับปรุงตนได้ตามที่ประสงค์

(3) หลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์ เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวทางพุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาตนเพื่อชีวิตที่เป็นสุขของทั้งตนเองและผู้อื่นอยู่ร่วมกันภายใต้ธรรมชาติที่กลมกลืน พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน พอประมวลเป็นเทคนิคการพัฒนาที่บุคคลพึงฝึกหัดพัฒนา ได้แก่ ความเชื่อในการฝึกฝนพัฒนา การมีศีลและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ฝึกการเพิ่มการะอิสรระจากวิฤติภายนอก บริจาคและสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ฝึกสมาธิเพื่อสร้างพลังจิตที่เข้มแข็งฝึกการพัฒนาปัญญาให้มีความเข้าใจชีวิตและโลกที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเป็นอิสระเหนือความสุขและความทุกข์ คือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน

จากหลักการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาตนเองนั้น มีความสำคัญที่การเริ่มต้นพัฒนาตนเองด้วยตนเองก่อน โดยอาศัยแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่าประกอบด้วย การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่งและคนดีต่อประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6.2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดในขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 6) ได้สรุป ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดี ส่วนเสีย ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก็ควรจะได้มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและงานอาชีพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนหลัง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องดำเนินการแก้ไข

เรียม ศรีทอง (2542 : 155-164) ได้กล่าวว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การสำรวจพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านสภาพทางกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม (ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก และความสัมพันธ์กับผู้อื่น) สติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน (ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ ความสามารถพิเศษ)

(2) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

(3) การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมายเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

(4) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเอง ที่เหมาะสมข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

(5) การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่าย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

(6) การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

(7) การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากที่วางแผนไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลพบว่า

สำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

สุภัททา พิณทะแพทย์ (2543 : 76-77) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการพัฒนาตน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจ หรือ แบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกต พฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตัวตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

(1) ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

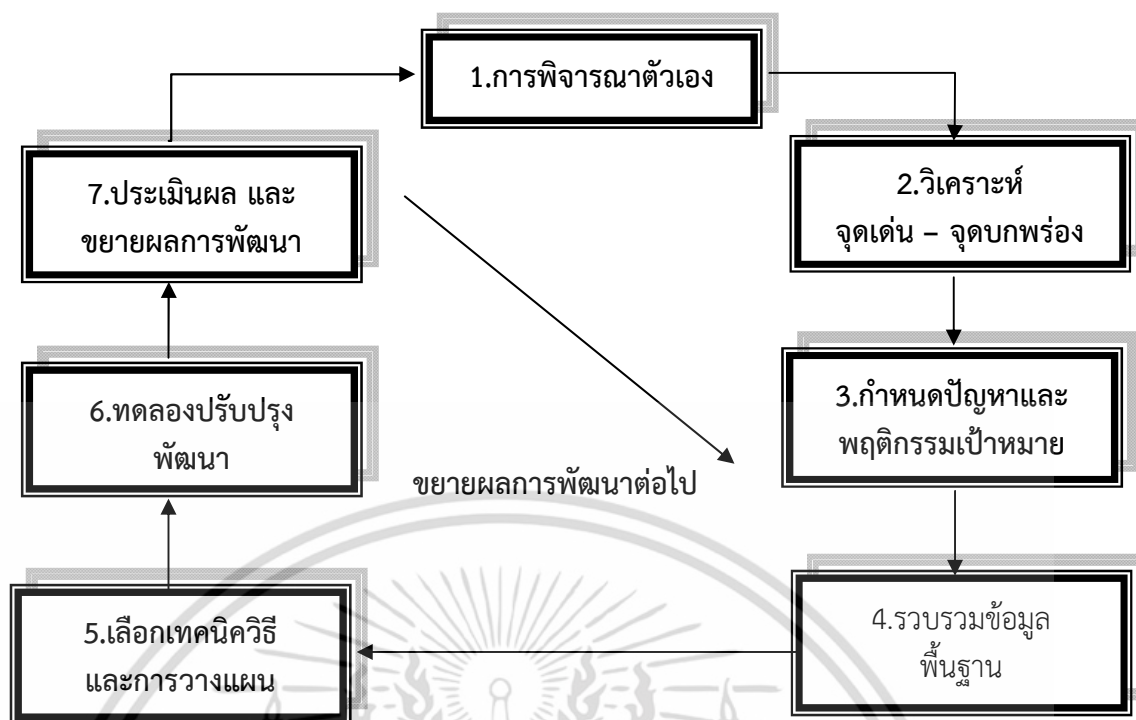
(2) ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่ว่าเราเป็นคนตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

(3) ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวังความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่หวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิดแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งที่คาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 108) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาตน คือการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาคำจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอนตามภาพที่ 2.1 แสดงวงจรพัฒนาตนเอง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงวงจรพัฒนาตนเอง
ที่มา ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 108)

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาพที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน มีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่าง ๆ 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 จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้องและเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่นวิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิดก็ตาม ควรเลือกเทคนิควิธีที่ง่าย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงหรือตามความเหมาะสมแก่ตนเอง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและการระลึกถึงความภาคภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ การปรับปรุงแก้ไขตนเองได้นั้น จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเองและยอมรับก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองก่อน จึงจะยอมรับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาถ้าหากปราศจากการยอมรับในส่วนที่บกพร่องของตนเองแล้วก็ยากนักที่จะแก้ไข

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็วิเคราะห์ดูว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจน อาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบความสำเร็จ การพิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ต่อไปได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

ลักขณา สรีวัฒน์ (2556 : 109) ได้สรุป ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง มี 7 ประการ ดังนี้

- (1) การสำรวจ-พิจารณาตนเอง
- (2) การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง
- (3) การกำหนดแต่ปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย
- (4) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
- (5) การเลือกเทคนิควิธีการและการวางแผนปรับปรุงตนเอง
- (6) การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง
- (7) การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

McKeone (อ้างในจิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2557 : 265 - 267) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

(1) การเอาใจจดจ่ออยู่กับข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ (Solicit Feedback Regularly) เริ่มจากการเปิดใจรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลสะท้อนกลับจากบุคคลที่อยู่รอบข้าง เช่น คนในครอบครัว เพื่อน อาจารย์ ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลอื่นเขาคิดและรู้สึกอย่างไรกับเรา เขาชื่นชมหรือเบียดเบียนต่อพฤติกรรมของเรา นอกจากการเปิดรับข้อมูลสะท้อนกลับจากบุคคลที่อยู่รอบข้าง ผู้ที่ต้องการจะพัฒนาตนเองยังต้องหาข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถ อารมณ์ และทักษะชีวิตของตนได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา ครู อาจารย์ ฯลฯ ข้อมูลที่สะท้อนกลับต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนทราบเกี่ยวกับแบบแผนการคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และการกระทำของตนว่าเหมาะสมหรือไม่ ตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ตนควรจะพัฒนาอะไรและอย่างไร นอกจากนั้นการใส่ใจกับ

ข้อมูลที่คุณคนอื่นรับรู้เกี่ยวกับตนเองยังอาจช่วยให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองรู้ถึงแนวทางในการโต้ตอบที่สอดคล้องกับการรับรู้และความปรารถนาของผู้ที่ตนกำลังมีปฏิสัมพันธ์อยู่

(2) ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง (Knowing Yourself) การรู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการแสดงออกของตนเองจะช่วยให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ตรงจุด ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงความจริง ขณะเดียวกันจะได้ไม่ป้ายความผิดให้แก่บุคคลอื่น การปรับปรุงตนเองช่วยให้สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงจุดและทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนการทราบจุดแข็งของตน นอกจากจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ตนเอง ยังเสริมสร้างกำลังใจ และการเห็นคุณค่าในตนเองอีกทั้งยังสามารถดึงจุดแข็งที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

(3) การสร้างความมั่นใจและเปลี่ยนแปลงตนเอง (Confidence and Self-Change) ก่อนทำการเปลี่ยนแปลงตนเอง ต้องสร้างความมั่นใจให้กับตนเองด้วยการเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมที่ผิด ๆ เปลี่ยนจาก "ฉันต้องเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ ใครจะวิพากษ์วิจารณ์ฉันไม่ได้" เป็น "ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ คนที่ไม่รู้จักจุดอ่อนของตนเองเป็นคนที่โง่ที่สุด" หรือ "ความสำเร็จของชีวิตคือการมีเงินเหลือกินเหลือใช้" เป็น "ความสำเร็จของชีวิตคือการมีชีวิตที่มีความสงบสุข" จากนั้นเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาตนเองและลงมือเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตน และทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเองทีละประเด็น โดยเริ่มจากประเด็นที่สำคัญที่สุดไปสู่ประเด็นที่สำคัญน้อยที่สุด

จากขั้นตอนการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยเริ่มจาก การสำรวจและวิเคราะห์ตน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเองให้บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยให้การพัฒนาตนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละบุคคล

2.2.7 การพัฒนาตนเองของครู

รัตนวดี โชติกพนิช (2550 : 103 - 104) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่คนพยายามหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ตัวเองก้าวไปสู่ความเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับความสามารถของตน และค่านิยมของสังคม เพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมนั้นอย่างมีความสุข

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้าน อื่น ๆ ของคนเป็นครู

ครูควรพัฒนาตนเองใน 2 ด้าน คือ

(1) พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ เพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาในด้านความรู้ คือ การพัฒนาตัวเองให้มีความรอบรู้ทั้งในเรื่องที่จะสอนนักเรียน เรื่องเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ หรือ มีความรู้รอบตัวในเรื่องอื่น ๆ

การพัฒนาในด้านเทคนิควิธี คือ มีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมการบริการนักเรียน

การพัฒนาในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือ การพัฒนาตัวเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะกับการเป็นครู มีคุณธรรมหรือลักษณะครูที่ดี มีเจตคติที่ดีกับนักเรียน

(2) พัฒนาตนเองในด้านการเป็นสมาชิกของสังคม เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ได้แก่

การรู้จักและเข้าใจตนเอง - ยอมรับตนเองก่อนว่า เราเป็นคนอย่างไร มีบุคลิกและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร

สำรวจตนเอง - จะช่วยให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของตนเองได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน

การปรับปรุงตนเอง - เมื่อรู้ข้อดี ข้อด้อยของตนเองแล้ว ควรพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของครู

(1) การพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายนอก - ภายใน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก เช่น ดูแลสุขภาพ ผิวพรรณ การแต่งกาย กริยาท่าทาง ทั้งการยืน เดิน นั่ง นอนให้มีความสง่างาม สุขภาพ เรียบร้อย

การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมทางอารมณ์ จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น

(2) การพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดี เช่น เป็นคนมีลักษณะที่มีชีวิตชีวา มีความมั่นคง ทางจิตใจ มีความเป็นมิตรและมีนิสัยในการทำงานที่ดี

(3) การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ เช่น มองคนอื่นในทางที่ดี มีความจริงใจ วางตัวให้เหมาะสมเป็นกันเอง อารมณ์ดี

(4) การพัฒนาการเรียนรู้ ครูควรมีการพัฒนาทั้งด้านการฟัง อ่าน เขียน สังเกต คิด และการทดลอง

ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ เรื่องสำคัญที่ครูควรพัฒนาเป็นเรื่องแรก คือ เรื่องการ พัฒนาบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพมีความสำคัญมากทั้งในด้านส่วนตัว และอาชีพการงานของแต่ละคน คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมประสบผลสำเร็จในการทำงานสูง ทำให้เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ศรัทธา และให้การสนับสนุนตลอดเวลา

เซวฤทธิ์ ขำเหล็ก (2546 : 32) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันครูมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในอนาคตครูจะยิ่งมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการพัฒนาตนเองของครูดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครูการพัฒนาความรู้เป็นการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เรื่องหลักวิธีการสอน ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการศึกษาแขนงต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยยึดมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาเป็นหลักในการพัฒนาตนเองด้านความรู้

2.2.8 ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

เรียบ ศรีทอง (2542 : 165) ได้กล่าวว่า ผลดีของการพัฒนาตนเองมี 3 ประการดังนี้

(1) ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

(2) ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ เช่น การประพฤติของลูก มีผลต่อความรู้สึกของพ่อแม่ การกระทำของครู-อาจารย์มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกศิษย์ การตั้งใจทำงานหรือไม่ตั้งใจทำงานของพนักงาน ก็ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ควบคุมและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้นการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อยังประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม การที่แต่ละบุคคลอันเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคม มีการดำเนินชีวิตที่เข้มแข็งย่อมส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม อันสอดคล้องกับแผนพัฒนาคนของประเทศโดยตรง

(3) ผลดีต่อหน่วยงานการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกของหน่วยงานและสังคมแล้วขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

สวอน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 172-174) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกของบุคคลใน 3 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนเองอย่างไร

(2) ทักษะและการปฏิบัติงาน ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผลความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

(3) ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาแหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยสรุปใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ และการพัฒนาด้านเจตคติ เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข ตามแนวคิดการพัฒนาตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 24 - 30) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปในการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 7) การพัฒนาผู้เรียน 8) การบริหารจัดการชั้นเรียน 9) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 10) ภาวะผู้นำ และ 11) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นการสร้างความองงามให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงจะทำให้เราสามารถกำหนดแนวทางชีวิตให้อยู่ในทิศทางซึ่งมีความหมายและเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสุขอันเป็นผลดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาครู อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้ไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา และสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้

ประพิศ กุลบุตร (2556 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มีปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ ร้อยละ 30.6

นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553 : 122) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา บุณผัน (2551 : 99) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า มีปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

อรอุษา จันทกร (2551 : 96-98) ได้กล่าวว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู คือ ปัจจัยด้านภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ 4 ด้าน คือ

- (1) ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
- (2) ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
- (3) ด้านความทะเยอทะยาน
- (4) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 เจตคติต่ออาชีพครู

2.3.1.1 ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู

ใจนวล พรหมมณี (2550 : 7) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความเชื่อที่มีต่ออาชีพครูที่สามารถประเมินออกมาในทางบวกหรือลบ วัดได้จากแบบสอบถามการวัดเจตคติต่ออาชีพครู

จิระ งามศิลป์ (2550 : 44) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึก สภาพพร้อมทางจิต และประสาทของบุคคล เป็นผลเนื่องมาจากเรียนรู้ประสบการณ์ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในจิตใจ หรือความรู้สึกที่สนองตอบของครูต่ออาชีพครูที่อาจจะเป็นไปได้ในทางที่ สนับสนุนหรือต่อต้าน ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่ออาชีพครู

อรอุษา จันทกร (2551 : 5) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นและความศรัทธา ที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งอาจเป็นไปทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง วัดโดยแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552 : 20) เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งอาชีพครูนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ มีหลักวิชาเพื่อการปฏิบัติ ต้องมีความชำนาญที่ฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม

นิตยา กัญนิกาภรณ์ (2553 : 7) ได้ให้ความหมาย เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้ง ทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

จากความหมายเจตคติต่ออาชีพครูดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก อุดมการณ์ จุดมุ่งหมายที่ก่อให้เกิดความศรัทธาและความภูมิใจที่มีต่ออาชีพครูในการสร้างคนและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัย ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

2.3.1.2 องค์ประกอบเจตคติ

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (พัชรา ทิพยทัศน์. 2554 : online)

(1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็น ความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ

(2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างเป็นผลต่อ เนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้นแล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือ เลว

(3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioural Component) เป็น องค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่ง เร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้านทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจาก การประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานใน เชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคล ตรงข้ามกับเจตคติต่องานใน เชิงลบจะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่ พพอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจจะเป็นได้ทั้งในเชิง ความคิด หรือด้านจิตใจ เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ เช่น ขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป (อู่งาน) ทำงานช้าลง ไปจนถึงมี พฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง การลาออก ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความพอใจในงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดี ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะ ทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 : 96)

2.3.1.3 คุณลักษณะของเจตคติ

เจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (พัชรา ทิพยทัศน์. 2554 : online)

(1) เจตคติเกิดจากประสบการณ์สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยง ดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมี ประสบการณ์ที่เหมือนกันก็เป็นเจตคติที่แตกต่างกันได้ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

(2) เจตคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็น การเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะ ตอบสนอง มีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลว่า ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ด้วย

(3) เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พพอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทาง ในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มี

ทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้นเป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

(4) เจตคติมีความเข้ม คือมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามี ความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

(5) เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

(6) เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออกก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติเป็นพฤติกรรมภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

(7) เจตคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะต้องตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

2.3.1.4 การเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติมี 2 ทาง (พิชรา ทิพยทัศน์. 2554 : online)

(1) การเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน (Congruent Change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะเพิ่มมากขึ้นในทางบวก แต่ถ้าเจตคติเป็นไปในทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบด้วย

(2) การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง (Incongruent Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะลดลงและไปเพิ่มทางลบ

หลักการของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หรือการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้น มีหลักการว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทาง เพราะการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้

(1) ความสุดขีด (Extremeness) เจตคติที่อยู่ปลายสุดเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนัก เช่น ความรักที่สุดและความเกลียดที่สุดเปลี่ยนแปลงยากกว่าความรักและความเกลียดที่ไม่มากนัก

(2) ความซับซ้อน (Multicomplexity) เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเกิดจากหลาย ๆ สาเหตุ

(3) ความคงที่ (Consistency) เจตคติที่มีลักษณะคงที่มาก หมายถึงเจตคติที่เป็นความเชื่อฝังใจเปลี่ยนแปลงยากกว่าเจตคติทั่วไป

(4) ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง (Interconnectedness) เจตคติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกันเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม

(5) ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ (Strong and Number of Wants Served) หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่า เจตคติที่ไม่แข็งแกร่งและไม่อยู่ในความต้องการ

(6) ความเกี่ยวเนื่องกับค่านิยม (Centrality of Related Values) เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมความเชื่อที่ค่านิยมนั้นดีน่าปรารถนา และเจตคติสืบเนื่องจากค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2.3.1.5 ความสำคัญของการวัดเจตคติ

วรรัตน์ แสงประทีปทอง (2544: 14-15) ได้กล่าวว่า การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่าง ๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้นน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะกระทำไปในทำนองใดด้วย ดังนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

(2) การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่าง ๆ กันเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอกด้วยส่วนหนึ่งและเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจนบางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

(3) การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน ในสังคมนี้การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติที่มีปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยต้องมีเจตคติที่ดี (ชอบ) ต่อการวิจัย ผู้เป็นครูถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี (คือไม่ชอบ) อาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียน โรงเรียนและประเทศชาติได้

(4) การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพียงกัน การวัดเจตคติของประชาชนจะได้รับข้อมูลซึ่งบอกว่า ประชาชนกลุ่มนั้น ๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือของประชาชนอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้นการวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้เห็น

ทราบว่า บุคคลมีลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไรเพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

2.3.2 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

2.3.2.1 ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

Bandura (1977 : 391) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ในความสามารถของตนเองว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ จะทำให้บุคคลเลือกทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก

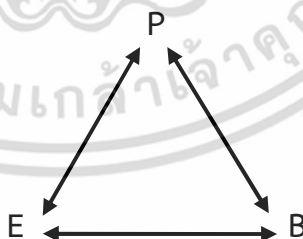
Schunk (1981 : 89) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าเป็นการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมของตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ

จิตติมา จุมทอง (2537 : 12) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวกับทักษะที่ตนเองเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆของครูว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการรับรู้ในความสามารถที่มีผลต่อการถูกกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากอันจะทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.2.2 ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social cognitive theory) ของ Bandura (1977 : 191-215) ดังกล่าวไว้ในภาพที่ 2.2



B : พฤติกรรม (Behavior)

P : องค์ประกอบของบุคคล (Personal factor)

E : องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Environment factors)

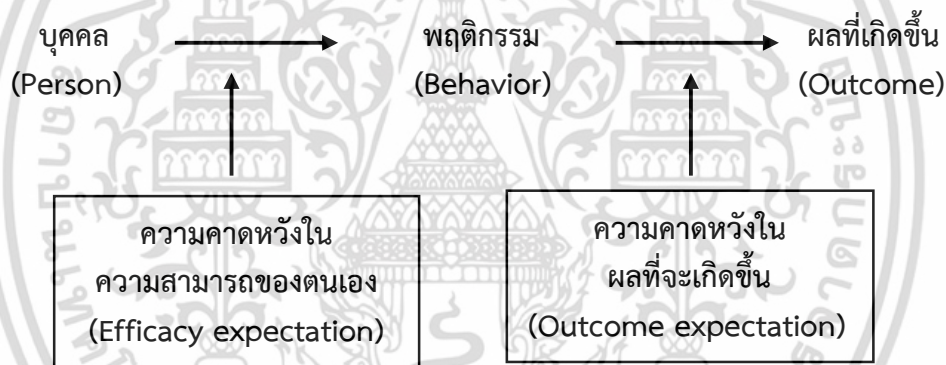
ภาพที่ 2.2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน Bandura (1977 : 191-215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

(1) ความหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำสำหรับความสามารถของตนเองในระยะต่อมาแบนดูรา ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Perceived self expectation) แทนความหมายเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(2) ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectation) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น Bandura (1977 : 193)

สามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงไว้ดังภาพที่ 2.4

	สูง	ต่ำ
ความคาดหวังในผลลัพธ์	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน
การรับรู้ในความสามารถของตน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับความคาดหวัง

ในผลลัพธ์
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำด้วยก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมแน่นอน หรือการรับรู้ในความสามารถของตนเองเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับความหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศ หรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้แนวโน้มที่เขาไปสมัครสอบจะน้อยลง อาจจะตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะได้รับสิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าตนมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าคุณพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขารับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้เสร็จได้จะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนเองช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อทอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองมากจะยิ่งมีความพยายามกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์บีบบังคับได้สำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และทำให้เกิดความกลัวน้อยลง เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura. 1977 : 78-80)

นอกจากนี้องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงแต่หวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือ คาดว่ามีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถ่อมตัว ไม่สนใจและถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura. 1977 : 20)

Bandura (1977 : 393-395) ได้กล่าวถึงว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

(1) พฤติกรรมการเลือก การที่บุคคลตัดสินใจเลือกการกระทำในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของเขา แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้น ถ้าเขารู้ว่าเขามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ การรับรู้ในความสามารถของตนเองอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าความล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ และหากประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะทำให้เขาจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ได้รับสิ่งดี ๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถของตนนั้น กิจกรรมที่เลือกก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) การใช้ความพยายามและความพากเพียร การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูง จะยังคงมีความพยายาม และพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถตนต่ำ และการใช้ความสามารถมานะ ในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลานั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงมีความแตกต่างระหว่างความสามารถที่ใช้ในการเรียนรู้กับช่วงทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้ คนที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงอาจรู้สึกว่าการจำเป็นมีน้อยที่ต้องใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้แต่เมื่อนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

(3) รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ บุคคลที่ได้รับรู้ในความสามารถของตนต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความสามารถของตนเอง ยังมีอิทธิพลต่อการคิดแก้ปัญหาที่ยาก คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังพยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีความล้มเหลวพอ ๆ กัน แต่เชื่อในความสามารถของตนเองต่ำจะเห็นว่าความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนเองไร้ความสามารถ

(4) เป็นผู้กำหนดที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นการทำนายพฤติกรรม การกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทายและใช้ความพยายามเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้จะประสบความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อทอยและอ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะใช้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่รับรู้ในความสามารถตนเองต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามการรับรู้หรือคำทำนาย และมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยาก ขาดความพยายาม มีความพะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง แต่บุคคลอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้ (Bandura. 1977 : 395-399)

(1) การขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ในความสามารถของตนเองเพียงพอสำหรับการกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าเขาคิดว่าไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังด้านทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

(2) ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่เกิดขึ้น หากบุคคลประเมินพฤติกรรมที่ตนจะได้รับจากการกระทำที่ผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

(3) ความไม่ทันการณ์ในความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไปมีผลให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

(4) การประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ในความสามารถของตนเองผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลมีการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับรับรู้ในความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินล่วงหน้าว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

(5) การประเมินความสำคัญของทักษะย่อย ๆ ของตน ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะต่าง ๆ จะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรม นั้น ๆ

(6) เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้

(7) การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

2.3.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986 : 399-401) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองพัฒนา มาจากปัจจัย 4 หลัก ดังนี้

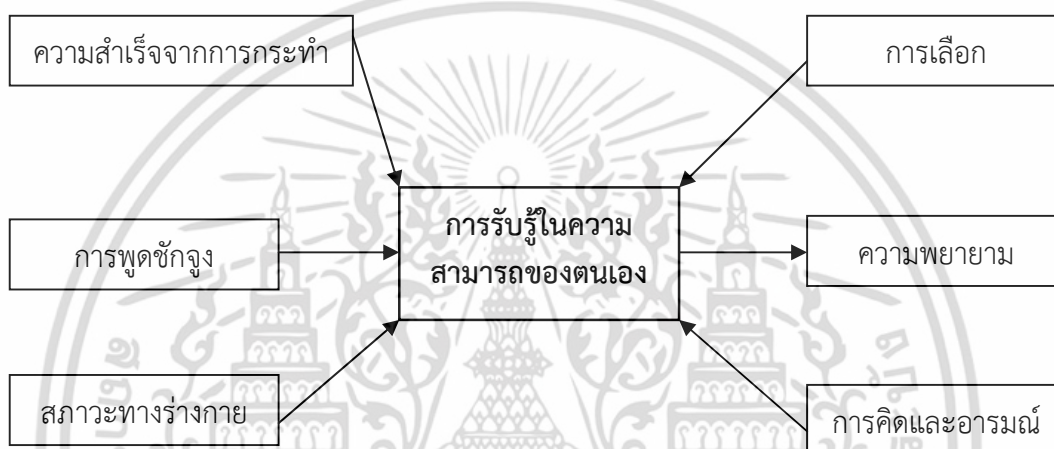
(1) การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงประสบความสำเร็จความล้มเหลวบ่อย ๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าเขาขาดความพยายามหรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกไม่พึงประสงค์

(2) การสังเกตตัวแบบ (Vicarious experience) การที่เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ คือ บุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกัน และการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จบ่อย ๆ ที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงและความพยายามน้อยลง

(3) การพูดชักจูง (Verbal persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ ผู้ชักจูงมักมีความพยายามในการพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ เป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถทำได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าตนไม่มีกิจกรรมที่ทำหายและล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

(4) สภาวะทางร่างกาย (Physiological state) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่าตนทำได้ไม่สำเร็จ เมื่อภาวะทางร่างกายไม่ป็นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ภาวะทางร่างกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยอ่อน และความเจ็บปวดด้วย

จากการกล่าวถึงปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยของการรับรู้ในความสามารถของตน ของ Bandura นั้นเพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น Betz (1992 : 23) ได้เสนอรูปภาพ ของการรับรู้ในความสามารถของตนของ Bandura ได้ดังภาพที่ 2.5 ซึ่งจากภาพที่ 2.5 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการ พัฒนาการรับรู้ในความสามารถของมนุษย์โดยผ่าน จาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งแสดงไว้ในด้านซ้ายมือ ของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อใน ความสามารถของตนจะแสดงไว้ด้านขวาของภาพ ซึ่งจะเป็นลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ ยากหรือง่ายและมีความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งในส่วนที่เกิดขึ้น ภายหลัง จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้



ภาพที่ 2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการเรียนรู้ในความสามารถของตนกับพฤติกรรมของ Betz (1992 : 23)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล Bandura เชื่อว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลมี ผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทาง อารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่ต่างกัน ได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ในความสามารถที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาได้ แตกต่างกันได้ Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสามารถของ ตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อทอย่ง่าย ๆ และประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans. 1989 : 74)

จากการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งการรับรู้ในความสามารถของ ตนเอง อาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ การที่ครูมีความเชื่อมั่นและพิจารณา ตัดสินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดต่อหน้าที่ที่ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มอบหมายและการรับรู้ในความสามารถที่มีผลต่อการถูกกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากอันจะทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.3 ความทะเยอทะยาน

2.3.3.1 ความหมายความทะเยอทะยาน

ความทะเยอทะยานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

Murray (1964 : 125-126) ได้กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้

Hilgard (อ้างในศิลปชัย ฐปสุวรรณ. 2538 : 2) ได้กล่าวว่า ความทะเยอทะยานเป็นความต้องการขั้นทุติยภูมิ หรือความต้องการทางจิตใจ (Secondary or psychogenic needs) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับความพึงพอใจ หรือขบวนการของอินทรีย์ไม่สมดุลกัน

Napoleon Hill (อ้างในประพิศ กุลบุตร. 2556 : 47) ได้ให้ความหมาย ความทะเยอทะยาน หมายถึง การกระทำที่จริงจัง การวางแผนอย่างระมัดระวัง และดำเนินการอย่างมุ่งมั่น โดยบุคคลที่ปรับสภาพจิตใจเพื่อความสำเร็จ และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุได้

อำนาจ วีรวรรณ (2535 : 4) ได้ให้ความหมาย ความทะเยอทะยาน หมายถึง ความมุ่งมั่นพยายามเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งหมายความว่า ไม่ว่าจะทำกิจกรรมงานใด ทำให้ใคร ก็จะต้องทำได้โดยทุ่มเททั้งชีวิตและจิตใจ ในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง และแข่งกับเวลาจนได้ชื่อว่าเป็นผู้ซึ่งประสบความสำเร็จ

สมชาย วารุโรจน์ (2540 : 87) ได้กล่าวว่า ความทะเยอทะยานเป็นสิ่งที่จะพาตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้าไปสู่ความรุ่งเรืองเป็นใหญ่เป็นโต และเป็นกำลังในการสร้างตนเองอย่างดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นเครื่องสร้างความเจริญให้แก่ตัวเราอีกด้วย

จิตรา วสุวานิช (อ้างในนิตยา กัณณิกภรณ์. 2553 : 65) ได้ให้ความหมาย ความทะเยอทะยานว่า หมายถึง มาตรฐานหรือความหวังที่แต่ละคนตั้งขึ้นสำหรับตนเองในการกระทำใด ๆ ก็ตาม ซึ่งเขาคิดว่าจะต้องทำได้ ระดับของความทะเยอทะยานในแต่ละคนหรือกระทำการอื่นใดย่อมจะไม่เท่ากัน

จากความหมายของความทะเยอทะยานดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลา

2.3.3.2 ลักษณะของผู้มีความทะเยอทะยาน

ความทะเยอทะยาน จะเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันที่อยู่ในตัวของบุคคล ตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นมา ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุ และปัญหาของปัจจัยต่าง ๆ นานับประการ ความต้องการสัมฤทธิ์ปรากฏเป็นลักษณะที่คงเส้นคงวาของบุคลิกภาพ ซึ่งขยายจากวัยทารกจนเป็นวัยผู้ใหญ่ และจากวัยผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตมาจากความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้เพราะความทะเยอทะยานเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งในตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นไม่เท่ากัน อาจจะเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ อีกทั้งแต่ละบุคคลนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งความต้องการต่าง ๆ ก็จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมเห็นสมควรให้นำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดั่งที่ Murray (1964 : 125-126) นักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการที่เด่นที่สุด ได้ศึกษาและค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ และได้แบ่งลักษณะความต้องการของมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

(1) ความต้องการขั้นปฐมภูมิหรือความต้องการทางกาย (Primary or viscerogenic needs) เป็นความต้องการทางร่างกายโดยตรง ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร เพศ การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

(2) ความต้องการขั้นทุติยภูมิหรือความต้องการทางจิตใจ (Secondary or psychogenic needs) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายได้รับความพึงพอใจ ซึ่งเมอร์เรย์ ได้จำแนกความต้องการด้านจิตใจและสร้างบุคลิกภาพเป็น 6 กลุ่ม จากความต้องการ 28 ด้านดังนี้

(2.1) ความต้องการที่เกี่ยวกับสิ่งไม่มีชีวิต ได้แก่

(2.1.1) การถือสิทธิ (Acquisition) หมายถึง ความต้องการเป็นเจ้าของการสะสมเก็บหอมรอมริบ

(2.1.2) การอนุรักษ์สิ่งของ (Conservation) หมายถึง ความต้องการที่จะสะสมหรือซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ

(2.1.3) ความเป็นระเบียบ (Orderliness) หมายถึง ความต้องการที่จะจัดระเบียบสิ่งของให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสะอาด

(2.1.4) การดูแลรักษา (Retention) หมายถึง ความต้องการที่จะเก็บสิ่งของที่เป็นของตนมิให้เสียหาย รู้จักประหยัด มัธยัสถ์

(2.1.5) การสร้าง หมายถึง ความต้องการที่จะประดิษฐ์ และก่อสร้าง

(2.2) ความต้องการที่แสดงถึงความทะเยอทะยาน มีอำนาจ ปรารถนาความสำเร็จและความมีชื่อเสียง

(2.2.1) ความโดดเด่น (Superiority) หมายถึง ความต้องการอยากเด่น ได้รับความสำเร็จในการยอมรับนับถือ

(2.2.2) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ความต้องการชนะอุปสรรค ได้รับความสำเร็จ และมีอำนาจ

(2.2.3) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความต้องการได้รับการยกย่องและยอมรับ

(2.2.4) การแสดงออก (Exhibition) หมายถึง ความต้องการแสดงตัวให้เป็นจุดเด่น สนุกสนาน

(2.2.5) ความต้องการรักษาสีตทิตของตนเอง (Inviolacy) หมายถึง ความต้องการที่ไม่ถูกฝ่าฝืนสิทธิของตนเอง ป้องกันชื่อเสียงและคุณค่าของตน

(2.2.6) การหลีกเลี่ยงสิ่งที่บกพร่อง (Avoidance of inferiority) หมายถึง ความต้องการหลีกเลี่ยง ความล้มเหลว ความอับอาย และปมด้อย

(2.2.7) การป้องกันตัว (Defensiveness) หมายถึง ความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากการถูกตำหนิ

(2.2.8) การตอบโต้ผลักดัน (Counteraction) หมายถึง ความต้องการต่อต้าน และตอบโต้ผู้ที่ทำให้ตนพ่ายแพ้

(2.3) ความต้องการที่จะทำให้สิ่งเกี่ยวกับอำนาจของคน การต่อต้านหรือการยอมแพ้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2.3.1) การมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ควบคุมหรือให้ผู้อื่นกระทำตาม

(2.3.2) การยกย่องผู้อื่น (Deference) หมายถึง ความต้องการที่จะยกย่องและยอมตามผู้นำ

(2.3.3) การเลียนแบบ (Simi lance) หมายถึง ความต้องการเลียนแบบหรือทำตนให้ทัดเทียมผู้อื่น เห็นด้วยหรือเชื่อถือผู้อื่น

(2.3.4) การพึ่งตนเอง (Autonomy) หมายถึง ความต้องการต่อต้านและต่อสู้เพื่ออิสรภาพ

(2.3.5) ความเป็นอิสระ (Contrariness) หมายถึง ความต้องการที่จะทำตนให้ต่างจากผู้อื่นเป็นเอกลักษณ์

(2.4) ความต้องการที่จะก้าวร้าวบุคคลอื่น ๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

(2.4.1) ความก้าวร้าว (Aggression) หมายถึง ความต้องการก้าวร้าวผู้อื่น หรือรุกรานผู้อื่น

(2.4.2) ความยอมรับผิด (Abasement) หมายถึง ความต้องการที่ยอมตามหรือยอมรับการลงโทษต่อตนเอง

(2.4.3) การหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Avoidance of blame) หมายถึง ความต้องการหลีกเลี่ยงการตำหนิ การวิจารณ์ ประพัตตามกฎเกณฑ์และระเบียบ

(2.5) ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น

(2.5.1) การผูกไมตรีกับผู้อื่น (Affiliation) หมายถึง ความต้องการผูกมิตร และสังสรรค์กับผู้อื่น

(2.5.2) การผลักไสผู้อื่น (Rejection) หมายถึง ความต้องการแยกตัวเองจากผู้อื่น เพิกเฉยต่อสิ่งทั้งปวง

(2.5.3) การช่วยเหลือผู้อื่น (Nurturance) หมายถึง ความต้องการช่วยเหลือหรือเลี้ยงดูผู้อื่น

(2.5.4) การขอความช่วยเหลือ (Succorance) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นสนใจ หรือเกิดความสงสารตนเอง

(2.6) ความต้องการที่เกี่ยวข้องทางด้านสังคม

(2.6.1) ความเพลิดเพลิน (Play) หมายถึง ความต้องการพักผ่อนหรือทำตนให้สนุกสนาน โดยไม่มีวัตถุประสงค์อย่างอื่น เพียงเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

(2.6.2) ความต้องการรู้สิ่งต่าง ๆ (Cognizance) หมายถึง ความต้องการเพื่อให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

(2.6.3) การเผยแพร่ความรู้ (Exposition) หมายถึง ความต้องการแสดง ชี้แจง สาธิตให้ความรู้ บรรยาย อธิบาย ตีความหมายเรื่องราวต่าง ๆ

Murray (1964 : 125-126) ได้เสนอนิยามของบุคลิกภาพด้านความต้องการไว้มากมาย ในช่วงชีวิตของเขา แต่องค์ประกอบหลักของนิยามต่าง ๆ เหล่านี้พอสรุปได้ คือ

(1) ความต้องการของแต่ละบุคคล จะเกิดขึ้นแตกต่างกัน ตามประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ความต้องการของแต่ละบุคคล จะเกิดขึ้นจากการคำนึงถึงเหตุการณ์ในอดีต ซึ่งเป็นรูปแบบชีวิตของแต่ละบุคคล

(3) ความต้องการของแต่ละบุคคล จะสะท้อนถึงการเกิดพฤติกรรมที่มีความอดทนเพื่อที่จะทำให้สิ่งที่คาดหวังนั้นประสบความสำเร็จ

(4) ความต้องการจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล หน้าที่บุคลิกภาพจะต้องรวบรวมเอาความขัดแย้ง และการบังคับยับยั้งที่ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออก (ความพึงพอใจ) ในความต้องการของแต่ละคน และสร้างแบบแผนสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต

(5) ความต้องการของแต่ละบุคคลจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ดียิ่งขึ้นในจิตใจ และจะนำพาให้บุคคลไปสู่จุดหมายในชีวิตที่ตั้งไว้ จนพบกับความสุขในชีวิต

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) ดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความทะเยอทะยานถือเป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นทุติยภูมิ คือความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ความโดดเด่น (Superiority), ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement), การยอมรับ (Recognition), การแสดงออก (Exhibition), ความต้องการรักษาสีทธิของตนเอง (Inviolacy), การหลีกเลี่ยงสิ่งที่บกพร่อง (Avoidance of inferiority), การป้องกันตัว (Defensiveness) และการตอบโต้ผลักดัน (Counteraction) เป็นต้น ซึ่งเป็นความทะเยอทะยานจะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น ก็ต้องอาศัยความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นสิ่งชักนำให้เกิดความทะเยอทะยานขึ้นในจิตใจ เพราะความทะเยอทะยานจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ คนที่มีพรสวรรค์ไม่ว่าจะด้านใดก็ตาม แต่ถ้าขาดความทะเยอทะยานทำให้ตนเองมีความกระตือรือร้นก็ไร้ประโยชน์ เพราะความทะเยอทะยานสามารถจุดไฟในตัวบุคคลได้ แต่จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่าให้อยู่เหนือการควบคุม พลังที่อยู่เหนือการควบคุมบุคคลสามารถทำลายได้ ส่วนพลังที่อยู่ภายใต้การควบคุมนั้น ก็จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อไหร่ก็ตามที่คนเรามีความต้องการ มีความกระปรี้กระเปร่า และเริ่มลงมือจัดการชีวิตตนเอง เมื่อนั้นไฟแห่งความทะเยอทะยานก็จะเกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลอย่างไม่รู้ตัว และสิ่งที่ไม่น่าเชื่อต่าง ๆ ที่เราคาดหวังไว้ก็สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เช่นกัน ฉะนั้น การตั้งเป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่ยอมปล่อยให้หลุดไป ควรจะตั้งเป้าหมายที่ตัวเองจะต้องไปให้ถึง และจุดไฟแห่งความทะเยอทะยานที่เป้าหมายนั้น

2.3.4 การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียน คือการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจ และความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน จะมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ และการมีส่วนร่วม และที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิตของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปฏิวัฒน์ บุญรักษ์. 2553 : 13)

สำหรับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุษา จันทกร (2551 : 5) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และพึงพอใจในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การกำหนดให้มีความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553 : 7) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และพึงพอใจในการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การกำหนดให้มีความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นต้น

ประพิศ กุลบุตร (2556 : 7) ให้ความหมาย การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากความหมายด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ ให้มีความสำคัญกับนโยบาย และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

2.3.4.1 ความหมายและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 26) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าสูงสุดในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร และขอบข่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมได้ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลง

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543 : 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำในสถานศึกษาในการทำงานในสถานศึกษาให้ใช้หลักการกระบวนการสร้างบรรยากาศ ดำเนินการในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

อาคม วัดโรสง (2547 : 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของผู้อื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

อรุณวรรณ นาคทองดี (2549 : 27) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนผู้รักษาการแทนที่แต่งตั้งโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีตำแหน่งในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (อ้างในประพิศ กุลบุตร. 2556 : 56) ได้เสนอแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา (Promote School Climate) ในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

(1) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารมอบให้ครูสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์ อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับโดยการมอบให้ใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น การจูงใจคนในการทำงานก็เพื่อต้องการให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น องค์กรจะได้รับประโยชน์จากควมมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป้าหมายของการจูงใจ จึงต้องเน้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจ เพื่อสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

(2) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือ “เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอแม้ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม”

พนัส หันนาคินทร์ (2544 : 26) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ว่า การสร้างอุดมการณ์แห่งอาชีพครูให้เกิดขึ้นได้นั้นก็ต่อเมื่อครูยอมรับและมองเห็นคุณค่าแห่งอาชีพครูที่มีต่อสังคม ประเทศชาติ การที่จะให้ครูได้เห็นคุณค่าแห่งอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในการทำงาน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล การที่คนทำอะไรได้สำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำย่อมจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 53) ได้ระบุสาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาและสาระต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ในมาตรา 53 โดย “จัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ”

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ภูมิชัย ทิพนเตร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านเจตคติ การพัฒนาตนเองด้านความรู้และการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณ วันเพ็ญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของครูคมกริช ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านบุคลิกภาพ

กาญจนา บุบผัน (2551 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิชาชีพ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.546 (Wilks's Lambda = .546) ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิชาชีพ และบุคลิกภาพ มีค่าเท่ากับ .486, .631 และ .549 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) คำนวณหักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูพบว่า ด้านวิชาชีพ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย และการเปิดรับประสบการณ์ ด้านวิชาชีพ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการเปิดรับประสบการณ์

อรอุษา จันทกร (2551 : บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .151 ถึง .643 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .643 รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .428 สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับ .01 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ 1)ภาระงานสอนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 2)ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 3)ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 4)การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน 5) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิตยา กัญณิกาภรณ์ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 (Wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ 0.651 , 0.721 และ 0.764 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรการรับรู้ ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความทะเยอทะยาน และตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประพิศ กุลบุตร (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมา คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และน้อยที่สุด คือ ความทะเยอทะยาน ส่วนปัจจัยแวดล้อม คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ด้านวิชาชีพ สำหรับตัวแปรที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร สถานศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และ เจตคติต่ออาชีพครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ ร้อยละ 30.6

ชนกพร ไตรรัตน์มณีโชติ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม 12 มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Doherty (1998 : 128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับครูชาวบาตันในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้องมีการหลอมรวมและประสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพอย่างพอเพียงและเหมาะสม ครูส่วนใหญ่ในบอสตันมีความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

Denise Trento de Souza (2001 : 54) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู และปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอน และกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนตกต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอน โดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือ หรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่สองนั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรกในความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อย ๆ และจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เพื่อจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตนเอง และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

Grootenboer (อ้างในนิตยา กัณณิกากรณ์. 2553 : 83) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธี การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่าย ยอมรับการดูแล การเอาใจใส่สิ่ง ที่ประสบผลคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษและการสอน แก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,233 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 260 คน ได้ดำเนินการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาดของโรงเรียน ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 5 โรงเรียน มีครู 216 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 23 โรงเรียน มีครู 1,932 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 24 โรงเรียน มีครู 3,085 คน

2. ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนบัญญัติโดยตรงเพื่อให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้

3. สุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครู (คน)	
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดกลาง	5	216	11
ขนาดใหญ่	23	1,932	96
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3,085	153
รวม	52	5,233	260

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู	จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง	จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความทะเยอทะยาน	จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 10 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยและการพัฒนาตนเองของครู โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2) ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3) อาจารย์ภาไพกาญจน์ อินทร์น้อย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4) นายเพ็ญวิทย์ เกตานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ (อนุสรณ์วันเด็กแห่งชาติ ปี 2537)

5) นางปานทิพย์ สุขเกษม รองผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

เกณฑ์ตรวจสอบเพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

โดยใช้สูตร ดังนี้ (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195 - 196)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
	Σ	แทน	ผลรวม
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.4 - 1.00 (ภาคผนวก : ค)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00 มาใช้เป็นคำถาม ในแบบสอบถามสำหรับข้อคำถามใดที่คะแนนต่ำกว่า 0.6 จะมีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิหรือตัดออกและในกรณีปรับปรุง และขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิปรับคะแนนให้ใหม่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือต่อไป ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 83 ข้อ ซึ่งผลการพิจารณาเป็นดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 55 ข้อ โดยได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 54 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 32 ข้อ โดยได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 29 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00

3.2.2.4 นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.5 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) ของครอนบาค โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 118 - 119)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของครู	54	.98
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู		
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู	7	.96
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง	8	.96
ด้านความทะเยอทะยาน	5	.85
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	9	.96
	29	.97
เฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	83	.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือราชการจากงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือติดต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ฉบับ ด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าร้อยละ (Percentage) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 235-237)

$$\text{pct} = \frac{n_i}{n_t} \times 100$$

เมื่อ	pct	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
	n_i	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
	n_t	แทน	จำนวนส่วนใหญ่อทั้งหมด

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 244-245)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 170-173) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับการพัฒนาดตนเอง
4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 247)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x-\bar{x})^2}{n}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

3.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 260 - 266)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุดตัวแปร X กับ Y
	n	แทน	จำนวนสมาชิกของประชากรที่ศึกษา

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 314)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.70 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.30 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ ศูนย์ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 260 ฉบับ ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสองแบบปรับแก้
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
$S.E_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$S.E_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	การพัฒนาตนเองของครู
X_1	แทน	ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
X_3	แทน	ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน
X_4	แทน	ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\hat{Y}	แทน	ค่าพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในรูปแบบคะแนนดิบ
Z_{x_2}	แทน	ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเองในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_{x_3}	แทน	การด้านความทะเยอทะยานในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_{x_4}	แทน	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_y	แทน	ค่าพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นจากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	31.20
หญิง	161	68.80
รวม	234	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	159	67.95
สูงกว่าปริญญาตรี	75	32.05
รวม	234	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	30.77
5 - 15 ปี	88	37.61
15 ปีขึ้นไป	74	31.62
รวม	234	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 67.95 และ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.05

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2

การพัฒนาตนเองของครู	n = 234		ระดับการพัฒนา	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.46	.46	มาก	5
2. การบริการที่ดี	4.61	.43	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาตนเอง	4.29	.57	มาก	7
4. การทำงานเป็นทีม	4.52	.47	มากที่สุด	3
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.64	.43	มากที่สุด	1
6. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.20	.58	มาก	9
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.52	.46	มากที่สุด	3
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.31	.51	มาก	6
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.09	.60	มาก	11
10. ภาวะผู้นำ	4.22	.59	มาก	8
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	4.14	.63	มาก	10
รวม	4.36	.40	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36, S = .40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.64, S = .43$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.61, S = .43$) และลำดับสาม คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.52, S = .46$) , ($\bar{x} = 4.52, S = .47$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.20, S = .58$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.14, S = .63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.09, S = .60$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ	4.62	.54	มากที่สุด	2
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยยึดหลักความ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	4.67	.53	มากที่สุด	1
3	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	4.31	.61	มาก	5
4	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	.63	มาก	4
5	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.36	.63	มาก	3
รวม		4.46	.46	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 4.46$, $S = .46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มี
จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยยึดหลักความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
($\bar{x} = 4.67$, $S = .53$) รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ
($\bar{x} = 4.62$, $S = .54$) ส่วนข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, $S = .61$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

ข้อ	การบริการที่ดี	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
6	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	4.68	.50	มากที่สุด	1
7	ท่านให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้ม และเอาใจใส่ ต่อผู้มา รับบริการ	4.67	.52	มากที่สุด	2
8	ท่านให้บริการด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมและ ให้เกียรติต่อผู้รับบริการ	4.64	.50	มากที่สุด	3
9	ท่านให้บริการบนพื้นฐานของความต้องการของ ผู้รับบริการเป็นหลัก	4.59	.55	มากที่สุด	4
10	ท่านมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ	4.45	.61	มาก	5
รวม		4.61	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.61, S = .43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มี
จำนวน 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจใน
การให้บริการ ($\bar{x} = 4.68, S = .50$) รองลงมา คือ ท่านให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้ม และเอาใจใส่ ต่อผู้
มารับบริการ ($\bar{x} = 4.67, S = .52$) ลำดับสาม คือ ท่านให้บริการด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม
และให้เกียรติต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.64, S = .50$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการปรับปรุง
ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีการ
พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45, S = .61$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
11	ท่านศึกษาและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วย วิธีการที่หลากหลาย	4.36	.63	มาก	1
12	ท่านศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.35	.70	มาก	2
13	ท่านติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.28	.65	มาก	3
14	ท่านสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและ พัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	4.27	.66	มาก	4
15	ท่านสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	4.17	.72	มาก	5
รวม		4.28	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.28$, $S = .57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
การพัฒนามากที่สุด คือ ท่านศึกษาและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
($\bar{x} = 4.36$, $S = .63$) รองลงมา คือ ท่านศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.35$, $S = .70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา
ตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.17$, $S = .72$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	n = 234		ระดับการพัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
16	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	4.64	.54	มากที่สุด	1
17	ท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี	4.55	.61	มากที่สุด	3
18	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.41	.66	มาก	4
19	ท่านสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.60	.53	มากที่สุด	2
20	ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.38	.62	มาก	5
รวม		4.52	.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52, S = .47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{x} = 4.64, S = .54$) รองลงมา คือ ท่านสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.60, S = .53$) และท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.55, S = .61$) ส่วนข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.38, S = .62$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อ	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	n = 234		ระดับการพัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
21	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.58	.57	มากที่สุด	5
22	ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครูในวิชาชีพครู	4.71	.52	มากที่สุด	1
23	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.66	.53	มากที่สุด	2
24	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและสังคมโดยทั่วไป	4.61	.54	มากที่สุด	4
25	ท่านสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่วิชาชีพครูกับนักเรียน เพื่อนร่วมงานและสังคมโดยทั่วไป	4.63	.53	มากที่สุด	3
รวม		4.64	.43	มากที่สุด	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64, S = .43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครูในวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.71, S = .52$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{x} = 4.66, S = .53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.58, S = .57$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	n = 234		ระดับการพัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
26	ท่านสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรได้	3.97	.75	มาก	5
27	ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.21	.69	มาก	2
28	ท่านใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.18	.71	มาก	3
29	ท่านออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	.74	มาก	4
30	ท่านวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.47	.59	มาก	1
รวม		4.20	.58	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20, S = .58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{x} = 4.47, S = .56$) รองลงมา คือ ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{x} = 4.21, S = .68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรได้ ($\bar{x} = 3.97, S = .75$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
31	ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.62	.52	มากที่สุด	1
32	ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.46	.59	มาก	5
33	ท่านพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.53	.57	มากที่สุด	3
34	ท่านปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย และสอดแทรกความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	4.54	.58	มากที่สุด	2
35	ท่านดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.47	.58	มาก	4
รวม		4.52	.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52, S = .46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.62, S = .52$) รองลงมา คือ ท่านปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย และสอดแทรกความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.54, S = .58$) และท่านพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ($\bar{x} = 4.53, S = .57$) ส่วนข้อที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\bar{x} = 4.46, S = .59$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
36	ท่านจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีความสุขและปลอดภัย	4.40	.61	มาก	2
37	ท่านตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมใช้และมีความปลอดภัย	4.41	.65	มาก	1
38	ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.20	.63	มาก	4
39	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.20	.66	มาก	4
40	ท่านกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการกำกับดูแลชั้น เรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาชั้นเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	4.35	.64	มาก	3
รวม		4.31	.51	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.31$, $S = .51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
การพัฒนามากที่สุด คือ ท่านตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความ
ปลอดภัย ($\bar{x} = 4.41$, $S = .65$) รองลงมา คือ ท่านจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
อย่างมีความสุขและปลอดภัย ($\bar{x} = 4.40$, $S = .61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจัดทำข้อมูล
สารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และท่านนำ
ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 4.20$, $S = .63$) และ
($\bar{x} = 4.20$, $S = .66$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
41	ท่านสำรวจปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.12	.68	มาก	2
42	ท่านรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาได้	4.10	.67	มาก	3
43	ท่านมีการประมวลผลหรือข้อสรุปข้อมูลสารสนเทศที่ เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูล รอบด้าน	4.06	.71	มาก	4
44	ท่านจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.03	.75	มาก	5
45	ท่านสามารถแยกประเด็นปัญหาทางานภายใน สถานศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.14	.71	มาก	1
รวม		4.09	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดย
ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09, S = .60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการ
พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านสามารถแยกประเด็นปัญหาทางาน
ภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.14, S = .71$) รองลงมา คือ
ท่านสำรวจปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
($\bar{x} = 4.12, S = .68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน
กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.03, S = .75$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ภาวะผู้นำ	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
46	ท่านจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.20	.69	มาก	2
47	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาผู้เรียน	4.15	.70	มาก	4
48	ท่านแสดงความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา	4.16	.70	มาก	3
49	ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.37	.65	มาก	1
รวม		4.22	.59	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $S = .59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.37$, $S = .65$) รองลงมา คือ ท่านจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.20$, $S = .69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.15$, $S = .70$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	n = 234		ระดับการ พัฒนา	ลำดับ
		\bar{x}	S		
50	ท่านประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.15	.71	มาก	2
51	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการ ติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.30	.70	มาก	1
52	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.10	.73	มาก	3
53	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.07	.73	มาก	5
54	ท่านมีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อผู้ปกครองและ ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	4.09	.74	มาก	4
รวม		4.14	.62	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 มีการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $S = .62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ
มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ
ผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.30$, $S = .70$) รองลงมา คือ
ท่านประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
($\bar{x} = 4.15$, $S = .71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.07$, $S = .73$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แสดงดังตารางที่ 4.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(Y)
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X ₁)	1.000	.565**	.434**	.255**	.427**
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X ₂)		1.000	.620**	.501**	.696**
ด้านความทะเยอทะยาน (X ₃)			1.000	.468**	.653**
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₄)				1.000	.530**
การพัฒนาตนเองของครู (Y)					1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .01$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของการพัฒนาตนเองของครู (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X₁) ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X₂) ด้านความทะเยอทะยาน (X₃) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X₂) ($r = .696$) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน (X₃) ($r = .653$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X₄) ($r = .530$) และปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X₁) ($r = .427$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูทั้ง 4 ด้าน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง ($r = .255 - .620$) มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดภาวะ multicollinearity จึงทำการตรวจสอบภาวะ multicollinearity ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X ₁)	.666	1.501
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X ₂)	.461	2.170
ด้านความทะเยอทะยาน (X ₃)	.571	1.752
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₄)	.705	1.418

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า Tolerance หากมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันมาก นั่นคือ เกิด multicollinearity ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า Tolerance ของปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X₁) คือ .666 ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X₂) คือ .461 ด้านความทะเยอทะยาน (X₃) คือ .571 และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X₄) คือ .705 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่ามากกว่าศูนย์ จึงไม่เกิด multicollinearity และค่า VIF (Variance inflation factor) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า VIF ของปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X_1) คือ 1.501 ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) คือ 2.170 ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) คือ 1.752 และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) คือ 1.418 แสดงให้เห็นว่าค่า VIF ของปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา multicollinearity เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ของค่า Tolerance และค่า VIF ที่กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นลำดับต่อไป

4.4.2 ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
(X_2)	.696	.484	.482	217.788**
(X_2) (X_3)	.751	.564	.560	149.373**
(X_2) (X_3) (X_4)	.765	.586	.580	108.460**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยวิธี Stepwise พบว่า มี 3 ตัวแปรถูกเลือกเข้าสู่สมการ ตามลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) สามารถทำนายการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .484 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูได้ร้อยละ 48.40

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .564 แสดงว่า ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเองและปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน สามารถรวมพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 56.40

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .586 แสดงว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.60

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	3	22.296	7.432	108.460	.000**
Residual	230	15.761	.069		
Total	233	38.057			

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยพยากรณ์ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสามารถนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นลำดับต่อไป

4.4.3 ผลการสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise

ตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	b	S.E _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a)	.917	.195		4.714	.000**
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2)	.385	.053	.413	7.272	.000**
ด้านความทะเยอทะยาน (X_3)	.271	.048	.315	5.664	.000**
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4)	.106	.030	.176	3.490	.001**

$$R = .765$$

$$S.E_{est} = 0.195$$

$$R^2 = .586 \quad (\text{Adjusted } R^2) = .580 \quad \text{Durbin-Watson} = 1.728$$

$$F = 108.460$$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองของครู (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 58 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (Y) และตัวพยากรณ์ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) มีค่าเท่ากับ .765 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.195 ส่วนค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอย ในที่นี้ได้ Durbin-Watson = 1.728 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .385, .271 และ .106 ตามลำดับ มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .917 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครู ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .413, .315 และ .176 ตามลำดับ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .413(Z_{X_2}) + .315(Z_{X_3}) + .176(Z_{X_4})$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.2 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 260 คน แล้วทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 55 ข้อ โดยได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 54 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 32 ข้อ โดยได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 29 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.988 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.979

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ฉบับ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.7 ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 67.95 และ จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.05 ประสบการณ์ทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

พบว่า การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37, S = .40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.64, S = .43$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.61, S = .43$) และลำดับสาม คือ ด้าน การพัฒนาผู้เรียน และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.52, S = .46$) , ($\bar{x} = 4.52, S = .47$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.20, S = .58$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.14, S = .63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.09, S = .60$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.60 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .765 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.195 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .413(Z_{x_2}) + .315(Z_{x_3}) + .176(Z_{x_4})$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

โดยภาพรวมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่ข้าราชการครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น โดยครูมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองในการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ มีความทะเยอทะยานในเป้าหมายที่ตั้งไว้ และได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง และครูอาจต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งสายผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองของครู ลำดับที่สูงสุด คือด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า หน้าที่และภารกิจหลักด้านการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะนโยบาย ด้านการศึกษาของชาติ ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูทั้งระบบ เพราะครูจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รองรับการเป็นศูนย์กลางของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : ก) สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 : 7) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนาดี โชติกพนิช (2550 : 103 - 104) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ของคนเป็นครู เพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาในด้านความรู้ การพัฒนาในด้านเทคนิควิธี การพัฒนาในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิชัย ทิพเนตร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ วันเพ็ญ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของครูคณกริช ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จังหวัดสงขลา พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม 12 มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพัฒนาตนเองของครู เป็นลำดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู ว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการรับรู้ในความสามารถที่มีผลต่อการถูกกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากอันจะทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลียงงาน ท้อทอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977 : 391) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง คือคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจ การใช้ความมานะพยายาม การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้สำเร็จหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลมีอยู่เพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการกระทำดังกล่าว หากแท้จริงแล้วบุคคลมีความสามารถมีทักษะแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ จึงกล่าวได้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองมีความสำคัญเท่ากับความสามารถหรืออาจจะมีสำคัญมากกว่าความสามารถก็ได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2556 : 96) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาพบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา จันทกร (2551 : 96) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู ทั้ง 12 มาตรฐาน ดังนั้นการประกอบวิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ การรับรู้ในความสามารถของตนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะเกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังส่งผลช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อะไรและประสบความสำเร็จในการเรียนได้ มีการคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง

2. ปัจจัยด้านความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเองของครู เป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแสดงออกของลักษณะนิสัยที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้ครูพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Murray (1964 : 125-126) ที่กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ ความทะเยอทะยานถือเป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นทุติยภูมิ ซึ่งความทะเยอทะยานจะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น ก็ต้องอาศัยความต้องการต่าง ๆ เป็นสิ่งชักนำให้เกิดความทะเยอทะยานขึ้นในจิตใจ และเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553 : 116) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพัฒนาตนเองของครู เป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ ให้มีความสำคัญกับนโยบาย และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเองในการที่ครูจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด กลุ่มคนที่ช่วยสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีนั้น ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับแนวคิดของปฏิพัฒน์ บุญรักษ์ (2553 : 13) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสิ่งต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น การเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ และการเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิตของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2556 : 96) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553 : 116) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียน

บรรณานุกรม

- กนิษฐา บัวเฟื่อน. 2555. “การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสเขต
อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.”
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา บุบผัน. 2551. “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิชาชีพ และบุคลิกภาพ ของครุมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การวิจัยและสถิติทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติมา จุมทอง. 2537. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2557. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ งอกศิลป์. 2550. คู่มือเตรียมสอบ ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เจริญพร ตรีนตร. 2543. “ประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการ
ฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล.
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไฉนวล พรหมมณี. 2550. “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตาม
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.”
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนกพร ไตรรัตน์มณีโชติ. 2555. “ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู
โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จังหวัดสงขลา.” การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2541. **การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2547. **พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ทอง.
- ชำนาญ วิริยะกุล. 2541. “ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน.” **การศึกษา กทม.**
21(1) : 5-6.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี :
ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรมสซิฟ.
- เขาวฤทธิ์ ข้าเหล็ก. 2546. “การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ รอดพันธ์. 2542. “ครูกับการพัฒนาตนเอง.” **ข้าราชการครู**. 19(3) : 37-39.
- ตรีพร ชุมศรี. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรค
การรับรู้ความสามารถของตนเอง และอิทธิพลระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
ของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้.” ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นิตยา กัณณิกภรณ์. 2553. “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปฏิพัฒน์ บุญรักษา. 2553. “การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจิตร ที่มีต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามทฤษฎีของผู้บริหาร สถานศึกษาใหม่.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประพิศ กุลบุตร. 2556. “ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.” การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประเวศ วะสี. 2541. **การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : ครู.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธีวงศ์. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ก.พลการพิมพ์.
- ปราณี รามสูตร. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ตังสุวรรณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธารณาการพิมพ์.
- พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. 2543. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการ ปฏิรูปงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร.” ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. 2544. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. 2552. “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระธรรมปิฎก. 2541. **ประโยชน์สูงสุดของชีวิตนี้**. ม.ป.ท.
- พัชรา ทิพย์ทัศน์. 2554. **พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. [Online]. Available : http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4_2htmlonline
- ไพบูลย์ แจ่มขำ. 2543. **วิทยาการสอน**. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ภูมิชัย ทิพนตร. 2550. “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รัตน์วดี โชติกพนิช. 2550. **จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียม ศรีทอง. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. 2556. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544. **เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัดและมาตรวัด**. กรุงเทพฯ :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : อีระพีรมและไซเท็กซ์.
- ศิลป์ชัย ฐปสุวรรณ. 2538. “การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพด้านความต้องการตามแนวทฤษฎีของ
เมอร์เรย์.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
อักษราพิพัฒน์.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2557. **ค่าสถิติพื้นฐานทั่วประเทศ(ทุกระดับ)**. [Online].
Available : <http://www.onetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>
- สมชาย วารุโรจน์. 2540. **ก้าวไปสู่ชัยชนะ**. กรุงเทพฯ : ทิวลิป.
- สรารุจ จันปุม. 2547. “การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านนาอุดม
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. **ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด**.
กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2557. **ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557**. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ :
สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558. **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. **การวิจัยและพัฒนานโยบาย การพัฒนาครู และ
บุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556. **บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและ
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพนักเรียน**. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557. **วารสารวิจัยการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551. **การพัฒนาตนเอง ชุมชน
สังคม**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริรัตน์ จิวโสม. 2545. “สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการ
ปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สุชา ไอยราพงศ์. 2542. **การพัฒนาตน**. สงขลา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. 2543. “สมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตาม
พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542.” บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนีย์ บุญทิม. 2542. “การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
ช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539 - 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัททา ปินตะแพทย์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภัททา ปินตะแพทย์. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมรา รสสุข. 2541. “คุณครูยุคโลกาภิวัตน์.” **การศึกษา กทม.** 21(5) : 21 -22.
- อรอุษา จันทกร. 2551. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.”
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ วันเพ็ญ. 2550. “การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2.”
คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- อรุณวรรณ นาคทองดี. 2549. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็น
ครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.”
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม วัดไธสง. 2547. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ วีรวรรณ. 2535. **ศิลปะทางการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบล เรียงสุวรรณ. 2540. **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสาสน์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1986. **Social Foundation of Thought and Action. A Social Cognitive Theory**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.
- Betz, N.E. 1992. "Counseling Uses of Career self-Efficacy Theory." **The Career Development Quarterly**. 41(1) : 22 – 26.
- Denise Trento de Souza. 2001. Teacher professional development and the argument of incompetence : the case of in - service elementary teacher education in Sao Paulo Brazil. Presented to the Institute of - University of London. [Online].
Available : [http://www.hottopos.com/videturl 16/denise.htm](http://www.hottopos.com/videturl%2016/denise.htm).
- Doherty. 1998. Professional Development for Boston Teacher in School To Career Programs : Ed.D.Harvard University.
- Evans. 1989. **Equality Education and Physical Education**. London : Falmer Press.
- Murray, E.J. 1964. **Motivation and emotion**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Schunk. 1981. "Cultivating Competence , Self - efficacy , and Intrinsic Interest through proximal Self - motivation." **Journal of Personality and Social Psychology**. 41 : 586 – 598.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2558 ให้ดำเนินการดังนี้

นายทินกร พานจันทร์ รหัสประจำตัว 56603099 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 2 (Factors Affecting Self-Development of Teachers in Schools of the Secondary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.อำภาพรหม ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3147



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

/๑ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายทินกร พานจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ดร.อำภพรณ ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายทินกร พานจันทร์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.087-030-9636

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692
ที่ ศธ 0524.04 / 3147 วันที่ / ๐ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายทินกร พานจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายทินกร พานจันทร์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ สุนทรกนกพงศ์)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 3276

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

17 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายทินกร พานจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 2” โดยมี ดร.อำภาพรณ ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายทินกร พานจันทร์ ทดลองใช้
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.092-269-5674

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 3453

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายทินกร พานจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ดร.อำภพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายทินกร พานจันทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๙-๐๓๐-๙๖๓๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัยด้านวิชาการเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอน ทุกข้อ และให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อหรือที่อยู่แต่ประการใด แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู
2. ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
3. ด้านความทะเยอทะยาน
4. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายทินกร พานจันทร์

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อความให้ตรงกับความจริง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ
ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 – 15 ปี

3) 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้
คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ท่านมีการประยุกต์เนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร	✓				
00	ท่านมีการวางแผนทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยยึดหลักความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์					
3	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
4	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
การบริการที่ดี						
6	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ					
7	ท่านให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้ม และเอาใจใส่ ต่อผู้มารับบริการ					
8	ท่านให้บริการด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ					
9	ท่านให้บริการบนพื้นฐานของความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
10	ท่านมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
การพัฒนาตนเอง						
11	ท่านศึกษาและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
12	ท่านศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
13	ท่านติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
14	ท่านสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น					
15	ท่านสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม						
16	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
17	ท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี					
18	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
19	ท่านสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
20	ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
21	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
22	ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในวิชาชีพครู					
23	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
24	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและสังคมโดยทั่วไป					
25	ท่านสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่วิชาชีพครูกับนักเรียนเพื่อนร่วมงานและสังคมโดยทั่วไป					
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
26	ท่านสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรได้					
27	ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร					
28	ท่านใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
29	ท่านออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
30	ท่านวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
การพัฒนาผู้เรียน						
31	ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
32	ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
33	ท่านพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
34	ท่านปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย และสอดแทรกความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
35	ท่านดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
การบริหารจัดการชั้นเรียน						
36	ท่านจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย					
37	ท่านตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และมีความปลอดภัย					
38	ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
39	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
40	ท่านกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการกำกับดูแลชั้นเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง					
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
41	ท่านสำรวจปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
42	ท่านรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาได้					
43	ท่านมีการประมวลผลหรือข้อสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
44	ท่านจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
45	ท่านสามารถแยกประเด็นปัญหาภายในสถานศึกษาที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
ภาวะผู้นำ						
46	ท่านจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
47	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาผู้เรียน					
48	ท่านแสดงความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา					
49	ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
50	ท่านประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
51	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้					
52	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง และชุมชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
53	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
54	ท่านมีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อผู้ปกครองและฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู						
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพครู					
2	ท่านต้องการให้อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม					
3	ท่านคิดว่าอาชีพครูมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน					
4	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
5	ท่านคิดว่าอาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ					
6	ท่านคิดว่าอาชีพครูสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ					
7	ท่านคิดว่าครูเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและบุคคลทั่วไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง						
8	ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน					
9	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการมอบหมายงาน					
10	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านมีความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านมีความพยายาม และความอดทนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
13	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
14	ท่านไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคปัญหาและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านความทะเยอทะยาน						
16	ท่านมีเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลตามมาตรฐานที่ตั้งไว้					
17	ท่านต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
18	ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
19	ท่านพยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาทุกครั้งที่เกิดขึ้น					
20	ท่านจะนำปัญหาที่พบมาเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา						
21	ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง					
24	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการพัฒนาตนเอง					
25	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองให้กับครู					
26	ผู้บริหารให้ขวัญ กำลังใจครูที่มีการพัฒนาตนเอง ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่พัฒนาตนเองได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
28	ผู้บริหารส่งเสริมจิตใจให้ครูได้พัฒนาตนเอง					
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
21	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค1 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
33	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
42	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	0	1	1	-1	1	2	0.4	ปรับปรุง
47	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
31	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายทินกร พานจันทร์
วัน-เดือน-ปีเกิด	11 ธันวาคม 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	1285/3 ถนนประชาพัฒนา แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2553 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา (ค.อ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	รับราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้