

การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

นางสาวปจรรย์ มาตรการ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Self-Development of Teachers in Schools under Suphan Buri Primary  
Educational Service Area Office 1

Miss Pachari Martwichit



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1  
ชื่อและนามสกุล นางสาวปจรรย์ มาตรวิจิตร  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)



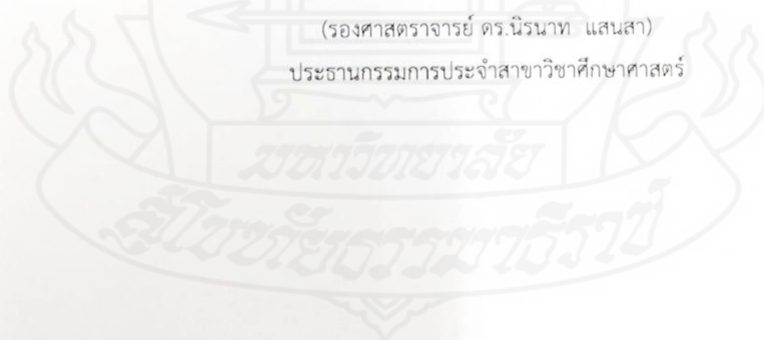
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

**ผู้ศึกษา** นางสาวปาจรีย์ มาตรวิจิตร **รหัสนักศึกษา** 2622300180

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ **ปีการศึกษา** 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ รวม 5 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .89 และแนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การพัฒนาตนเองของครูทั้งขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาตนเองตามขั้นตอนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควร (1) สำรวจความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของครู เน้นให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (2) สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของครู (3) มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูอย่างเข้มแข็ง (4) สร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และ (5) ยกย่องและให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองของครู

**คำสำคัญ** การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ประถมศึกษา



**Independent study title:** Self-Development of Teachers in Schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1

**Author:** Miss Pachari Martwichit; **ID:** 2622300180;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent study advisor:** Dr. Ketkanok Urwongse, Associate Professor;

**Academic year:** 2564

### **Abstract**

The objectives of this research were (1) to study the self-development of teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1; (2) to compare the levels of self-development of teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1 as classified by educational qualification and work experience; and (3) to study guidelines for promotion of self-development of teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1.

The research sample consisted of 291 teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1 during the B.E. 2564 academic year; while the key research informants were 5 school administrators, teachers and educational supervisors. The research instruments were a questionnaire on self-development of teacher, with reliability coefficient of .89, and a list of questions concerning guidelines for promotion of self-development of teacher. Research data were analyzed with the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The research findings were as follows: (1) both the overall and by-aspect steps and methods of self-development of teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 1 were rated at the high level; (2) teachers with different educational qualifications and different work experiences did not significantly differ in their levels of steps and methods of self-development; and (3) regarding the guidelines for promotion of self-development of teachers in the schools, it was found that the Educational Service Area Office and the schools should (1) conduct the assessment study of self-development and the needs for self-development of the teachers with the emphasis on having them create the self-development plan; (2) support the budget for self-development and facilitate the self-development of teachers; (3) have the strong program for supervision, monitoring and follow-up of teachers' self-development; (4) create the media and innovations to support the teachers to disseminate their academic and research work outcomes; and (5) praise and provide rewards to enhance the teachers' morale and will power for self-development.

**Keywords:** Self-development, Promotion of teacher's self-development, Primary education

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น การตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งทำสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมาจากครอบครัว หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปาจริย์ มาตรวิจิตร

มกราคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ของการวิจัย .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู .....	10
บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1	
จังหวัดสุพรรณบุรี .....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	51
ระยะที่ 1 การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.....	51
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 .....	59
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 .....	71

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 .....	81
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปการวิจัย .....	86
อภิปรายผล .....	93
ข้อเสนอแนะ .....	97
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เครื่องมือการวิจัย หนังสือขอตกลงเครื่องมือ หนังสือขอเก็บข้อมูล.....	107
ข รายนามผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ หนังสือเชิญผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์.....	109
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัยการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา.....	112
ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษา.....	122
จ แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	127
ฉ การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	132
ประวัติผู้ศึกษา .....	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาตนเอง .....	21
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง .....	33
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานของครู .....	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายชั้น .....	59
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นสำรวจตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ .....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง จำแนกรายข้อ .....	61
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นพัฒนา ตนเอง จำแนกรายข้อ .....	62
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้น ประเมินผลการพัฒนาตนเองจำแนกรายข้อ .....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของวิธีการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ใน ภาพรวมและรายวิธี .....	64
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษา ค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือ ปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ จำแนกเป็นรายข้อ .....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการ ฝึกอบรม จำแนกเป็นรายข้อ .....	66
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษา ดูงาน จำแนกเป็นรายข้อ .....	67
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการพัฒนา บุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน จำแนกเป็นรายข้อ .....	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการประชุม/ การสัมมนาเชิงวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ .....	69
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษา ต่อ จำแนกเป็นรายข้อ .....	70
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายชั้น .....	71
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษา .....	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายชั้น .....	73
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน .....	74
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายวิธี .....	75
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายวิธี .....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายข้อ.....	75
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์ การทำงาน .....	80



ฉ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน การจัดระบบการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติ ย่อมหมายถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น จุดเน้นนี้จะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 7 มาตรา 52 ว่าด้วยเรื่อง ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการต่อเนื่อง ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา บุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือ “ครู” ครูเป็นผู้ที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (ดิเรก พรสีมา, 2554) ทำให้ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาและพร้อมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชีวิตตนเองในระหว่างความเป็นครูและมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานเลขาธิการสภา (2562) ระบุว่าครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะเฉพาะในการประกอบวิชาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง โดยครูสามารถนำผลจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ในการพัฒนาครูสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรก คือ การพัฒนาที่ครอบคลุมชัดเจน และเหมาะสมกับสภาพความต้องการของครูเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ครูต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของตนเองและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา

การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้ ดังผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่า “*ควรมีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการนิเทศ ติดตามและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ*” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) เพื่อตอบสนองความคาดหวังของสาธารณชนที่เพิ่มมากขึ้น วิธีหรือมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความฝึกฝนในการศึกษาแสวงหาความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรม การสัมมนาเชิงวิชาการทั้งในและนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ วิจัย การสร้างสื่อนวัตกรรมการสอน การพัฒนาตนเองทั้งทางด้านบุคลิกภาพและด้านจริยธรรมของครูให้เป็นครูที่ดี มีคุณภาพ (ศิริพร อัจฉิกษา, 2557) การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของครู ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาโดยเริ่มต้นจากการประเมินความสามารถของตนเอง การสำรวจตนเองเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ดังที่ อรรถพร จินะวัฒน์ (2559, น.1379) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะในการแสวงหาความรู้และการปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเอง โดยจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง การวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าหากผู้ประกอบวิชาชีพครูได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีขั้นตอนหรือการวางแผนในการพัฒนาตนเองก็จะไม่เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันได้

นอกจากนั้นจากรายงานการศึกษาสถานภาพการพัฒนาครูของประเทศในภาพรวม ถึงการดำเนินงานที่ผ่านมา ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาครูและดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด รวมทั้งมีหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู แต่กลับยังพบ

ปัญหาในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา “สมรรถนะ” ของครู การพัฒนาตนเองขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการกำหนดทิศทางและขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม ไม่มีระบบบริหารจัดการนิเทศ ติดตามผลที่ช่วยในการพัฒนาครู ทำให้การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริงและไม่ตรงกับความต้องการ รวมทั้งการพัฒนาครูยังขาดการประสานงานที่ดี จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียน ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและการพัฒนาครูยังขาดอิสระในการดำเนินการพัฒนา จึงทำให้ครูขาดการพัฒนาอย่างลึกซึ้งทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพครู เพราะครู คือ หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่ดี (จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์, 2557) ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในการพัฒนาตนเองของครูเกิดจากครูขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ครูมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาส่วนใหญ่มีวิธีการและสาระการพัฒนาแบบเดิม ๆ ซ้ำซ้อน ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเอง รวมถึงขาดการสร้างขวัญกำลังใจ และการติดตาม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี, 2556) ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของครูยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพราะหน่วยงานต้นสังกัดขาดการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการของครู วิธีในการพัฒนาเป็นวิธีการรูปแบบเดิม ขาดโอกาสในการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ การพัฒนาครูจะได้ประโยชน์สูงสุดก็ต่อเมื่อการจัดการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้รับการพัฒนาพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนา ก็ต่อเมื่อครูตระหนักและเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองและมีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ เน้นการพัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่อผลของการพัฒนา การปฏิบัติตามแผนงานหรือขั้นตอนการพัฒนาและมีวินัยในการพัฒนาของตนเอง จะช่วยให้ครูมีอิสระในการพัฒนาและเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (Megginson & Pedler, 1992) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความพร้อมทั้งทางสติปัญญา ความสามารถและแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้และทักษะด้วยตนเองอย่างอิสระโดยมีโอกาเลือกวิธีที่จะพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้เข้าใจตนเอง เข้าถึง

ลักษณะการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถนำตนเองให้พัฒนาได้มากยิ่งขึ้น จนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยการนำขั้นตอนในการพัฒนาตนเองมาเป็นกรอบเพื่อวางแผนให้การพัฒนาเกิดประโยชน์แก่ตนเองเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขั้นตอนการพัฒนาตนเองซึ่งประกอบด้วยขั้นสำรวจตนเอง ขั้นวางแผนพัฒนาตนเอง ขั้นพัฒนาตนเอง และขั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้พัฒนายังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ เน้นการพัฒนาครูโดยใช้การบรรยายมากกว่าการลงมือปฏิบัติ การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะพัฒนา จึงทำให้ครูต้องเลือกวิธีการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยครูอาจใช้วิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และการศึกษาต่อ ซึ่งล้วนเป็นวิธีการที่สามารถให้ครูเลือกพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น

จากปัญหาและข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เพื่อให้ความต้องการพัฒนาตนเองของครูมีศักยภาพและประสบความสำเร็จ โดยศึกษาขั้นตอนการพัฒนาตนเอง วิธีการพัฒนาตนเอง และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผลการวิจัยสามารถสะท้อนถึงการพัฒนาตนเองของครู ครูสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพประสบผลสำเร็จและยังสามารถเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาครู

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

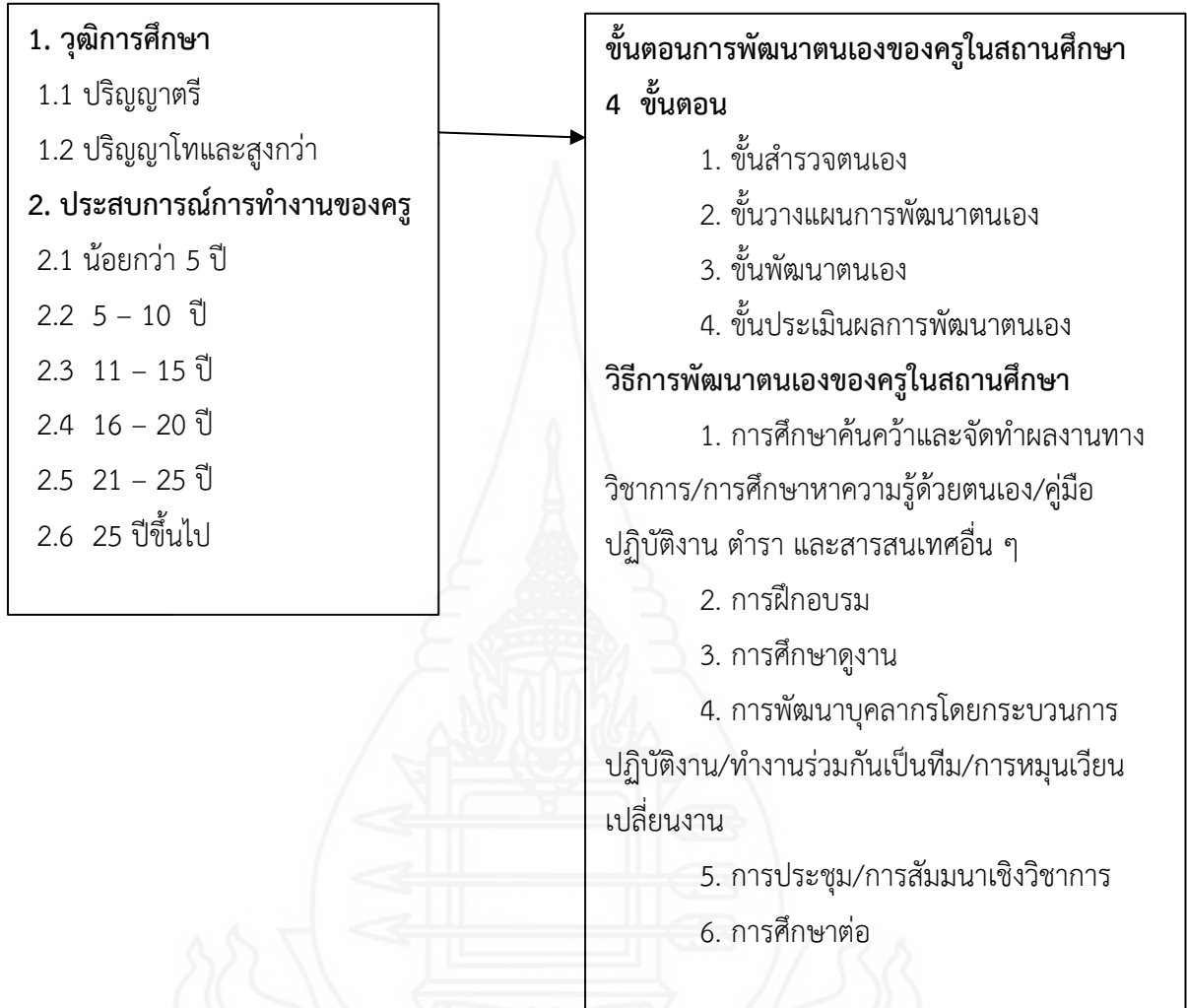
### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดขั้นตอนการพัฒนาตนเองโดยใช้กรอบในการศึกษาจากนักการศึกษา ดังนี้ กนิษฐา บัวเฟื่อน (2555), วันนรี ขวัญมณี (2557), รังสรรค์ โฉมยา (2560), ภัสราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561), Megginson and Pedler (1992), Myrko (2012), และ Watterson and Associates (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) และสังเคราะห์เป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ขั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง และผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา จากนักการศึกษา ดังนี้ สมพงษ์ จันทรพิมพ์ (2555), ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555), วันนรี ขวัญมณี (2557), และศิริพร อางปักษา (2557) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 5) การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และ 6) การศึกษาต่อ ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. ขอบเขตการศึกษา

## 4.1 ขอบเขตด้านประชากร

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,209 คน

## 4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.2.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู

**4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ได้แก่ 1) ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ชั้นสำรวจตนเอง (2) ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง (3) ชั้นพัฒนาตนเอง และ (4) ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง และ 2) วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ได้แก่ (1) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ (2) การฝึกอบรม (3) การศึกษาดูงาน (4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (5) การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และ(6) การศึกษาต่อ

#### 4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าอิสระและวางแผนการค้นคว้าอิสระ ระหว่าง วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองของครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบในที่นี่จะศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ 1) ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู และ 2) วิธีการพัฒนาตนเองของครู

**5.2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินงานในการพัฒนาตนเองของครูเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นสำรวจตนเอง 2) ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ชั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

**5.2.1 ชั้นสำรวจตนเอง** หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้วยแนวทางต่าง ๆ วิเคราะห์จุดเด่นจุดบกพร่องของตนเองในทุกมิติ เข้าใจและสามารถยอมรับจุดบกพร่องของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

**5.2.2 ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินการ เตรียมการและวางแผน การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับจุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนา โดยการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา จัดลำดับความสำคัญ ศึกษาแนวทางวิธีการพัฒนาตนเองและแสวงหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการพัฒนาอย่างเหมาะสม

**5.2.3 ชั้นพัฒนาตนเอง** หมายถึง การลงมือปฏิบัติหรือพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจัง มีการจัดหาทรัพยากรและบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม มีความพยายามใน

ระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถจัดการหรือแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาตนเอง

**5.2.4 ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินการประเมินผลระหว่างและหลังการพัฒนาตนเองเพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยประเมินแนวทางและวิธีการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จและกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ และสามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

**5.3 วิธีการพัฒนาตนเอง** หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และการศึกษาต่อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**5.3.1 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ** หมายถึง แนวทางที่ครูแสวงหาความรู้จาก การศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถสร้างสรรค์ผลงานของตนเองในลักษณะของตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลงานวิจัย โดยใช้เวลาที่สะดวกของตนเองในการศึกษาค้นคว้าและจัดเผยแพร่ผลงานเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้อื่น

**5.3.2 การฝึกอบรม** หมายถึง แนวทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการพัฒนาจากการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา โดยเลือกการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความชำนาญ รวมถึงความรับผิดชอบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

**5.3.3 การศึกษาดูงาน** หมายถึง แนวทางที่ครูได้ไปศึกษาดูงานจากภายในและภายนอกหน่วยงานที่เป็นต้นแบบที่ดี สังเกตการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จนสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

**5.3.4 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน** หมายถึง แนวทางการศึกษา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีขึ้น ด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริงเป็นกระบวนการกลุ่ม โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อพัฒนาการทำงานมีหัวหน้างานหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาร่วมทำงานและให้คำแนะนำในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ทัศนคติใหม่ ๆ อันจะสามารถนำแนวคิดนั้น ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น



**5.3.5 การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ** หมายถึง แนวทางการพัฒนาตนเองของครูโดยการเข้าร่วมประชุม ซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากวิทยากรและผู้ร่วมประชุมสัมมนาที่สามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอนและการปฏิบัติงาน

**5.3.6 การศึกษาต่อ** หมายถึง การเข้ารับการศึกษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิ การศึกษาจากสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนเพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเอง การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

**5.4 ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่เริ่มทำหน้าที่หลักในการสอนจนถึงปัจจุบัน คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, และ 25 ปีขึ้นไป

**5.5 วุฒิการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกเป็นปริญญาตรี, ปริญญาโทและสูงกว่า

## 6. ประโยชน์ของการวิจัย

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้ทราบสภาพในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อส่งเสริมพัฒนาตนเองของครูในการปฏิบัติงานได้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิจัยดังนี้

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.1 ความหมายการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.5 วิธีการพัฒนาตนเองของครู
  - 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู
2. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
นำเสนอเนื้อหาสาระโดยละเอียด ดังนี้

#### 1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

##### 1.1 ความหมายการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้  
กระทรวงศึกษาธิการ (2554, น.2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน จากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์ต่อตนและหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาตนเองของครูของหน่วยงานต้นสังกัดกับสถาบันอุดมศึกษา และตรงตามความต้องการของครูด้วยวิธี Coaching and Mentoring และวิธีการอื่น ๆ

ขวัญดาว ศรีชมพู (2557, น. 37) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ สรรสร้างความสำเร็จก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นให้แก่ตนเอง โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องศึกษาค้นคว้าความรู้ ทักษะความชำนาญด้วยตนเอง ทั้งจากการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอบรม การศึกษาดูงาน และวิธีอื่น ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในตนเองอันนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า

ธัญญภัทร์ ศิริธัชชาโรจน์ (2557) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นความหมายเชิงจิตวิทยา ซึ่งหมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก ด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความสำเร็จก้าวหน้า

วุฒิชัย ชูปลอด (2560, น. 34) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและเกิดความก้าวหน้าในการงานอาชีพ

ภัศราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เข้าใจถึงศักยภาพภายในตนเองและพัฒนาตนเองเพื่อสามารถเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบและเป็นประโยชน์ให้แก่สังคม

Meggison and Pedler (1992, p.3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะพัฒนาอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทั้งจากการศึกษา

คู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอบรม การศึกษาดูงานและวิธีอื่น ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมาย

## 1.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น. 97) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเตรียมตนเองให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลาย เนื่องจากการพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธีหรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, น. 32-33) กล่าวถึง ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและวิธีการทำงานของครู
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ
3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น
4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของครู ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าในสายงานต่าง ๆ
5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ

รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเป็นการช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองจะทำให้สามารถวางแผนชีวิตและบริหารชีวิตตนเองได้ อีกทั้งยังช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาตนเองของครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554, น. 34-35) ประมวลสรุปว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพราะบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นครูซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางสังคมผู้ที่จะต้องนำเอาความรู้เรื่องของการเปลี่ยนแปลง

ทางเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มาถ่ายทอดให้กับสังคมนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ อันจะนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน ตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สลิลลา ธนภัทรศรีกุล (2559, น. 25) ประมวลสรุปว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า สามารถวางแผนและบริหารชีวิตตนเองได้ มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาการเป็นผู้ที่รักการค้นคว้าหาความรู้ รักการศึกษา รักการอ่าน รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพที่จะนำพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิชัย ชูปลอด (2560, น. 36) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญเกี่ยวกับผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้นครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูซึ่งต้องทำหน้าที่พัฒนาคน การที่ครูจะมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้นครูจะต้องพัฒนาตนเองก่อนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นครูยุคข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก

สรุปได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยการวางแผนการทำงานซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตน คือ การอำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหาในการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สุจิตรา ธนानันท์ (2554) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะดังนี้

1. การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการพึ่งตนเอง
2. พัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน
3. พัฒนาตนเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม



วัชรวิทย์ เล่าเรียนดี (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูที่มีความพร้อมทั้งทางสติปัญญา ความสามารถและแรงจูงใจ ได้มีการพัฒนาทักษะความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยมีโอกาสเลือกวิธีที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพทางการสอน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจตนเองและการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถนำตนเองให้พัฒนาได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ศิริพร อัจฉริย (2557, น. 21) ประมวลสรุปว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเจตคติให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน โดยต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกันเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สลิลลา ธนพัฒน์ศรีกุล (2559, น. 26) ประมวลสรุปว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองทำให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ด้วยการพัฒนาตนเองจากการฝึกฝนพัฒนาความสามารถ การแก้ปัญหา การพัฒนาบุคลิกภาพ เรียนรู้งาน วิธีการ และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญด้วยตนเองอย่างอิสระและเกิดขวัญกำลังใจในการทำสิ่งต่าง ๆ

สมศักดิ์ พัดแดง (2559, น. 35) ประมวลสรุปว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะสามารถทำให้ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองได้มีโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มโอกาสการประสบความสำเร็จทางด้านการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และเจตคติต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความพร้อมทั้งทางสติปัญญา ความสามารถและแก้ปัญหาในการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการพัฒนาทักษะความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

#### 1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูไว้ ดังนี้

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น.97) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบนำมาสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง มีดังต่อไปนี้

1. การระบุพฤติกรรมเป้าหมาย
2. การวางแผนเป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และกำหนดเทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาตนเอง
3. การลงมือปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินประสิทธิภาพของแผน

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, กุญชรีย์ คำชาย และเอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เป็นการศึกษารวบรวมพิจารณาตนเองเพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่องในด้าน ๆ ของตนเอง

2. การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนที่ค้นพบ พัฒนาส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างคุณลักษณะที่ตนเองยังไม่มีให้เกิดขึ้น

3. การจัดลำดับสิ่งที่จะต้องพัฒนาเป็นการเตรียมพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดสิ่งที่จะพัฒนาไว้ตามลำดับ สิ่งไหนที่มีผลต่อตนเองมากที่สุด ควรจัดลำดับไว้ก่อนและดำเนินการพัฒนาก่อนเพราะถ้าสามารถแก้ไขหรือพัฒนาได้ก่อนจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ด้วย

4. การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเองเป็นการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการและความเป็นไปได้ในการพัฒนา

5. การกำหนดกิจกรรมของการพัฒนาตนเองเป็นการกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสำเร็จที่จะได้รับ

6. การลงมือพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้

7. การติดตามประเมินผล เป็นขั้นตอนติดตามและประเมินผลถึงกิจกรรมการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จและกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ถ้ายังไม่ประสบความสำเร็จให้นำมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ประสบความสำเร็จแล้วก็แสวงหาแนวทางพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กรกช วิชัย (2551, น. 29) ประมวลสรุปว่า ขั้นตอนพัฒนาตนเองได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง
2. การวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาตนเองด้านรูปธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้
4. การพัฒนาตนเองด้านนามธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่เป็นจิต

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองโดยการกำจัดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ดังนี้

1. สำรวจและค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็ง
2. จัดลำดับความสำคัญ

### 3. ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น

#### 4. ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง

จารย์นัท อธิธาวัชกุล (2552) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หากการพัฒนาทำอย่างเป็นขั้นตอนผนวกกับความตั้งใจอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นเรื่องที่ทำได้โดยง่าย อาศัยเพียงพลังใจใฝ่เรียนรู้ที่ต้องจุดขึ้นมาเองจากภายในและหากทำได้จนกลายเป็นอุปนิสัยและเป็นความสามารถในการเรียนรู้ไม่ว่าจะเรียนรู้เรื่องใดจะสามารถเรียนรู้ได้เอง เป็นการทำให้เป็นที่พึ่งแห่งการพัฒนาตนเองและได้เสนอวิธีการง่าย ๆ ในการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งอาจจะเริ่มต้นอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินตนเองเพื่อให้รู้ว่ามีความถนัดในการเรียนรู้อย่างไร โดยอาจใช้แบบทดสอบความถนัดในการเรียนรู้ (Learning Style Assessment) หรืออาจจะใช้วิธีง่าย ๆ คือ ให้นึกย้อนไปในช่วงที่ผ่านมาว่าตนมีวิธีการเรียนอย่างไรจึงเข้าใจได้ดีและรวดเร็ว เช่น ถนัดที่จะเรียนจากการอ่านหนังสือ ตำราต่าง ๆ หรือเรียนได้ดีจากการฟังพวกซีดีสื่อการสอนต่าง ๆ หรือจากการพูดคุยกับกลุ่มผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือเรียนรู้ได้มากจากการลงไปสัมผัสงานจริงหรือได้ทดลองปฏิบัติหรือจากการสังเกต จดจำ เป็นต้น หากเราค้นพบว่าเราถนัดที่จะเรียนรู้แบบใด ซึ่งเราสามารถเลือกใช้แบบประเมินคุณลักษณะที่แสดงความสามารถ (Job Competency Assessment) มาพิจารณา ตรวจสอบระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตนเองมีอยู่ เป็นอยู่ เพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาตนเองต่อไป

2. ตั้งเป้าหมายและวางแผนในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเนื้อหาที่จะศึกษารวมทั้งวิธีการที่จะใช้เรียนรู้ กำหนดผู้ช่วยตรวจสอบหรือผู้ให้ความเห็น (Commentator) และระยะเวลาที่จะพัฒนาแต่ละเรื่องไว้อย่างชัดเจน การตั้งเป้าหมายเป็นเสมือนการปักธงชัยเพื่อกำหนดความตั้งใจมั่น การระบุเวลาที่จะตรวจสอบความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ นั้น จะช่วยรักษาความกระตือรือร้นในการพัฒนาตน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การแสวงหาและการรับข้อมูลป้อนกลับ (Seek & Receive Feedback) คือ “Practice Makes Progress, Feedback Makes Perfect” การฝึกฝนทำให้การพัฒนานั้น ๆ ก้าวหน้าขึ้นโดยลำดับและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจะช่วยทำให้การพัฒนาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การให้ผู้อื่นช่วยประเมินความสามารถของตนเองด้วยนั้นจะช่วยให้เราไม่ทีกหักไปเองว่าตนเก่งแล้ว ดีแล้ว นอกจากนี้การรับฟังการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ก็เท่ากับฝึกการเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสได้ฝึกความหนักแน่น ความเป็นผู้ใหญ่ และลด Ego ของตนเองได้ด้วย

4. การนำความรู้ที่ฝึกฝนด้วยตนเองมานั้นไปลงมือปฏิบัติงานจริง ซึ่งก็จะทำให้ตนเองมีความรู้และความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ถ้าหากในระหว่างการปฏิบัติงานนั้นมีความตั้งใจ จดจ่อ ช่างสังเกต และมีการคิดวิเคราะห์จะเกิดปัญญาปฏิบัติซึ่งเป็นความรู้ที่แท้จริง



กนิษฐา บัวเฟื่อน (2555, น.25) ประมวลสรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

วันวรี ขวัญมณี (2557, น. 15) ประมวลสรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและมีมนุษยสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นสามารถปฏิบัติได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจตนเอง (Self Evaluation) หมายถึง การสำรวจให้ตัวเองรู้จกตนเองว่าเป็นคนดีหรือมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง ซึ่งการรู้จกตนเองนั้นนอกจากจะกระทำโดยหมั่นสำรวจพิจารณาตนเองอย่างตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง รับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นหรือคอยสังเกตปฏิกิริยาของผู้อื่นที่แสดงต่อตนเองก็จะทำให้ตนเองทราบข้อดีข้อบกพร่องได้

2. การวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) เป็นการตรวจสอบตนเองอย่างละเอียด ซึ่งเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการสำรวจตนเองเพื่อให้รู้จกตนเองอย่างแท้จริง

3. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการหาความรู้เฉพาะด้านเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองว่าสมควรจะพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง จึงจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน วิธีการศึกษาที่สะดวกและนิยมกันมากที่สุด คือ ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ซึ่งนักทฤษฎีได้ให้แนวคิดหลักการต่างๆ เอาไว้ หรือไม่ก็รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่มีหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะได้แนวคิดหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

4. การปรับปรุงตนเอง (Self Adaptation) บุคคลที่สามารถปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะทำให้สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย การปรับปรุงตนเองควรปรับปรุงไปพร้อมกันหลาย ๆ ด้านหรือปรับปรุงทางด้านรูปธรรมก่อนแล้วค่อยปรับปรุงทางด้านนามธรรม

รังสรรค์ โฉมยา (2560) กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ศึกษาและประเมินตนเอง

1) ลักษณะที่ต้องศึกษาและประเมิน ได้แก่ รูปร่างหน้าตาและสุขภาพ สติปัญญา ความรู้ทั่วไป ความสามารถพิเศษ การแต่งกาย การพูดจา กิริยาท่าทาง นิสัยใจคอ บุคลิกภาพ และฐานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม

2) วิธีการที่ใช้ในการศึกษาและประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์หรือบอกจุดบอดที่ตนเองมองไม่เห็นหรือการใช้แบบประเมินตนเอง

2. ยอมรับและตระหนักในความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง

### 3. สร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงตนเอง

- 1) ความต้องการที่จะมีบุคลิกภาพที่ดี ดึงดูดใจเพศตรงข้าม
- 2) ความต้องการเป็นที่ชื่นชมของสังคม
- 3) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและสังคม
- 4) ความต้องการอำนาจ

### 4. วางแผนในการปรับปรุงตนเอง

- 1) ปรับปรุงลักษณะที่บกพร่องที่ละลักษณะ
- 2) ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 3) วางแผนในการปรับปรุงตนเอง

ภัสราภรณ์ ศรีอาจนันทโชติ (2561, น. 24) ประมวลสรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเริ่มจากการพิจารณาตนเองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายที่ต้องการ จากนั้นรวบรวมข้อมูลเลือกวิธีการและวางแผนในการพัฒนาตนเอง ซึ่งวิธีการอาจมีได้มากกว่าหนึ่งวิธีในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองและทดลองทำตามแผน ขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินและขยายผลเพื่อตรวจสอบผลที่ได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการในการพัฒนาตนเอง ถ้าเกิดอุปสรรคขึ้นจึงย้อนกลับไปขั้นตอนในการพิจารณาตนเองอีกครั้ง

Megginson and Pedler (1992) กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตนเองว่ามี 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) เริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพราะการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและความต้องการเข้าใจองค์กร ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะหากบุคคลขาดความต้องการหรือความมุ่งมั่น การพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ บุคคลจึงต้องการการเรียนรู้และรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

2. การวิเคราะห์ตนเอง (Set – diagnosis) การเริ่มสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) เป็นขั้นการกำหนดเป้าหมายให้กับตนเอง หลังจากการวินิจฉัยตนเองแล้ว โดยเป้าหมายที่กำหนดต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) เป็นขั้นกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผ่านการศึกษา การแสวงหาความรู้ ค้นหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีการฝึกปฏิบัติ โดยทรัพยากรนั้นต้องเหมาะสมกับตนเอง

5. การสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Recruit of other people) เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ

6. ความอดทนและพยายามมุ่งมั่นเป็นความพยายามในระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Strickability and perseverance) การพัฒนาตนเองผู้พัฒนาตนเองต้องมีความมุ่งมั่นอดทนต่อสู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และต้องใช้เวลาให้คุ้มค่า มีการควบคุมตนเองเพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

7. การประเมินผลตนเอง (Self-evaluation) เป็นการประเมินว่าสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

Myrko (2012) กล่าวถึงขั้นตอนพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง 3 ขั้นตอน ดังนี้ (3 Fundamental Personal Development Step)

1. การยอมรับการพัฒนาตนเอง (Acceptance of What is) การยอมรับความจำเป็นที่จะพัฒนา ถ้าไม่ยอมรับความจริงในชีวิตก็จะมีอุปสรรคและมีชีวิตอยู่โดยการปฏิเสธความจริง

2. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Your Willingness to Change) เพื่อให้ชีวิตเจริญงอกงามและดีขึ้น บุคคลจะต้องเต็มใจในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทุกสิ่งทุกอย่างดีกว่าเดิม บุคคลจะมีความสุขกับผลในที่สุดท้ายที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

3. มีความรับผิดชอบเป็นของตนเอง (You Are Responsible) ชีวิตของแต่ละบุคคลก็เป็นความรับผิดชอบของตนเอง บุคคลต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต ชีวิตปัจจุบันของบุคคลเป็นผลสืบเนื่องมาจากการตัดสินใจในอดีต ดังนั้นทุกคนจึงต้องมีความรับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่ต่อตนเอง

Watterson and Associates, Inc (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) ประมวลสรุปว่า ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดทิศทาง (Determine Direction) การกำหนดทิศทางของการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการวางแผนการเดินทางท่องเที่ยวที่ต้องไปจุดหมายปลายทาง

2. ขั้นการประเมินจุดแข็งของตนเอง (Assess Strength) บุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินจุดแข็ง ของตนเองเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินชีวิตในอนาคตอย่างประสบความสำเร็จ

3. ขั้นการจำแนกแนวทางการเรียนรู้ (Identify Learning Pathways) ในขั้นนี้บุคคลจะต้องรู้ว่าพฤติกรรมอะไรบางอย่างที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมเพื่อนำไปเป็นแนวทางที่จะเรียนรู้ในการพัฒนาที่ถูกต้องกับสิ่งที่ควรจะได้รับการพัฒนาของบุคคลแต่ละคน

4. ขั้นการลงมือปฏิบัติ (Take Action) ในขั้นตอนนี้บุคคลจะต้องสามารถกำหนดได้ว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาตนเอง

5. ขั้นการประเมินผล (Evaluate Results) ขั้นตอนนี้มีความจำเป็นที่จะต้องประเมินจุดแข็งหรือพฤติกรรมที่ระบุไว้ว่าจะต้องดำเนินการปรับหรือพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ

6. ขั้นการกำหนดทิศทางใหม่ (Re-set Direction) หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาตนเองมาแล้ว บุคคล จะต้องพิจารณาว่าจากนี้จะต้องดำเนินการอะไรอีกบ้าง เพื่อรักษาไว้ซึ่งจุดแข็งของตนเองและการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้น ต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพราะแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตนเองนั้น ครุมีคุณลักษณะและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้หลายขั้นตอน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองออกเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ประกอบด้วย 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ขั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาตนเอง<sup>1</sup>

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง		นักการศึกษา													
		มณฑา เขียวสะอาด (2550)	สุภัทรา ปินตะแพทย์ และคณะ (2550)	กรภข วิชัย (2551)	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551)	จารุพันธ์ อธิธิดาวิบูล (2552)	กนิษฐา บัวเดือน (2555)	วันวิริ ขวัญเมณี (2557)	รังสรรค์ โฉมยา (2560)	ภัศราภรณ์ ศรีอาจนันทโชติ (2561)	Meggison & Pedler (1992)	Myrko (2012)	Watterson & Associates (2013)	คามณี	ลำดับ
ขั้นสำรวจตนเอง	การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	1
	ยอมรับและตระหนักในการพัฒนาตนเอง		√									√		3	7
ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง	การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา	√	√			√			√	√	√			6	4
	รวบรวมข้อมูลในการพัฒนาตนเอง					√		√		√	√			5	5
	การจัดลำดับสิ่งที่ต้องการพัฒนา		√		√									2	10
	กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง		√							√		√		3	7
	การวางแผน	√		√				√		√	√			5	5
ขั้นพัฒนาตนเอง	การสรรหาผู้สนับสนุน/ช่วยเหลือ							√			√		√	3	7
	การลงมือปฏิบัติตามแผน/การพัฒนาตนเอง	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√		10	2
	การปรับปรุงตนเอง							√						1	12
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง	การประเมินผล	√	√		√		√			√	√		√	7	3
	ขยายผลการพัฒนาตนเอง/กำหนดทิศทางการใหม่									√			√	2	10

จากตารางที่ 2.1 การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองโดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกขั้นตอนการพัฒนาตนเองจากความถี่และความสอดคล้องของเนื้อหาได้ 4 ขั้นตอน 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ขั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนนี้

### 1) ขั้นสำรวจตนเอง

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, กุญชรีย์ คำชาย, เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ คือ การสำรวจวิเคราะห์ตนเองเป็นการศึกษาสำรวจพิจารณาตนเองเพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่องในด้าน ๆ ของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองที่ค้นพบ พัฒนาส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างคุณลักษณะที่ตนเองยังไม่มีให้เกิดขึ้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า การสำรวจตนเอง คือ การประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถ เพื่อจำแนกลักษณะทางบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี และลักษณะที่เป็นปัญหาหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง จะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

จารุพันธ์ อธิอาวัชกุล (2552) กล่าวถึง การประเมินตนเองเป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าตนเองมีความถนัดในการเรียนรู้ด้านใด อาจใช้แบบทดสอบความถนัดในการเรียนรู้ (Learning Style Assessment) หรืออาจจะใช้วิธีง่าย ๆ คือ ลองนึกย้อนไปในช่วงที่ผ่านมาว่าตนมีวิธีการเรียนอย่างไรจึงเข้าใจได้ดีและรวดเร็ว เช่น ถนัดที่จะเรียนจากการอ่านหนังสือ ตำราต่าง ๆ หรือเรียนได้ดีจากการฟังพวกซีดีสื่อการสอนต่าง ๆ หรือจากการพูดคุยกับกลุ่มผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือเรียนรู้ได้มากจากการลงไปสัมผัสงานจริงหรือได้ทดลองปฏิบัติหรือจากการสังเกตจดจำ เป็นต้น หากเราค้นพบว่าถนัดที่จะเรียนรู้แบบใดสามารถใช้แบบประเมินคุณลักษณะที่แสดงความสามารถ (Job Competency Assessment) มาพิจารณาตรวจสอบระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตนเองเพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาตนเอง

วันวีร์ ขวัญมณี (2557, น. 15) ประมวลสรุปว่า การสำรวจตนเอง (Self Evaluation) หมายถึง การสำรวจให้ตัวเองรู้จกตนเองว่าเป็นคนดีหรือมีข้อบกพร่อง ซึ่งการรู้จักตนเองนั้นนอกจากจะกระทำโดยหมั่นสำรวจพิจารณาตนเองอย่างตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง รับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นหรือคอยสังเกตปฏิกิริยาของผู้อื่นที่แสดงต่อตนเองก็จะทำให้ตนเองทราบข้อดีข้อบกพร่องได้



รังสรรค์ โฉมยา (2560) กล่าวถึง การประเมินตนเอง คือ ลักษณะที่ต้องศึกษาและประเมิน ได้แก่ รูปร่างหน้าตาและสุขภาพ สติปัญญา ความรู้ทั่วไป ความสามารถพิเศษ การแต่งกาย การพูดจา กิริยาท่าทาง นิสัยใจคอ บุคลิกภาพ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยวิธีการที่ใช้ในการศึกษาและประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์หรือบอกจุดบอดที่ตนมองไม่เห็น การใช้แบบประเมินตนเอง การยอมรับและตระหนักในความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง

ภัสราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561, น.24) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเองนั้นจะเริ่มจากการพิจารณาตนเอง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการค้นหาตนเองว่ามีจุดอ่อนและจุดเด่นอย่างไร จัดลำดับความสำคัญจากจุดอ่อนและจุดเด่นของตนเอง แล้วจึงลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น โดยการปฏิบัติให้ได้จริง เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

Meggison and Pedler (1992) กล่าวถึง การวิเคราะห์ตนเอง (Set – diagnosis) คือ การเริ่มสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตนเอง ความต้องการในเรียนรู้ (Desire to learn) เริ่มจากบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เพราะเกี่ยวกับงานและความต้องการเข้าใจองค์กร ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองหรือขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนา

Myrko (2012) กล่าวถึง การยอมรับการพัฒนาตนเอง (Acceptance of What is) คือ ความจำเป็นที่จะพัฒนา ถ้าไม่ยอมรับความจริงในชีวิตก็จะมีอุปสรรคและมีชีวิตอยู่โดยการปฏิเสธความจริง เป็นความพยายามที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

Watterson and Associates (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) กล่าวว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเองเป็นการกำหนดทิศทาง (Determine Direction) ของการพัฒนาซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งและการประเมินจุดแข็งของตนเอง (Assess Strength) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินชีวิตในอนาคตอย่างประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าการสำรวจตนเอง หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้วยแนวทางต่าง ๆ วิเคราะห์จุดเด่นจุดบกพร่องของตนเองในทุกมิติ เข้าใจและสามารถยอมรับจุดบกพร่องของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

## 2) **ขั้นวางแผนการพัฒนาดตนเอง**

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น.97) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบนำมาสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาดตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาดตนเอง คือ การระบุพฤติกรรมและเป้าหมาย การวางแผนจะเป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว และกำหนดเทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาดตนเอง

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, กุญชรี คำชาย และเอมอร กุณฑะรังสรรค์ (2550) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาดตนเองเป็นการจัดลำดับสิ่งที่จะต้องพัฒนา การเตรียมพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดสิ่งที่จะพัฒนาไว้ตามลำดับ สิ่งไหนที่มีผลต่อตนเองมากที่สุด ควรจัดลำดับไว้ก่อน โดยการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาดตนเอง เป็นการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาดตนเองบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและความเป็นไปได้ในการพัฒนา การกำหนดกิจกรรมของการพัฒนาดตนเองจะเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาดตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสำเร็จที่จะได้รับ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาดตนเอง คือ การพัฒนาดตนเองโดยการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ตนเองจะพัฒนา

จารุพันธ์ อธิธาว์ชกุล (2552) กล่าวถึง การวางแผนการพัฒนาดตนเองเป็นการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาดตนเอง โดยกำหนดเนื้อหาที่จะศึกษารวมทั้งวิธีการที่จะใช้เรียนรู้ กำหนดผู้ช่วยตรวจสอบหรือผู้ให้ความเห็น (Commentator) และกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาแต่ละเรื่องไว้อย่างชัดเจนจะช่วยรักษาความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเอง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้

วันวรี ขวัญมณี (2557, น.15) ประมวลสรุปว่า การวางแผนการพัฒนาดตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ (Learning) การหาความรู้เฉพาะด้านเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาดตนเองว่าสมควรจะพัฒนาดตนเองด้านใด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีวิธีการศึกษาและวิธีปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาดตนเองให้ถูกต้องเหมาะสม

รังสรรค์ โฉมยา (2560) กล่าวถึง การวางแผนการพัฒนาดตนเอง คือ การวางแผนการปรับปรุงตนเองได้แก่ ปรับปรุงลักษณะที่บกพร่องที่ละลักษณะ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ภัสราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561, น. 24) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาดตนเอง คือ การรวบรวมข้อมูล เลือกรวิธีการ และวางแผนในการพัฒนาดตนเอง ซึ่งวิธีการอาจมีได้มากกว่าหนึ่งวิธีในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาดตนเองและทดลองทำตามแผน

Megginson and Pedler (1992) กล่าวถึง การวางแผนการพัฒนาดตนเองเป็นการกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ให้กับตนเองหลังจากการวินิจฉัยตนเองแล้ว โดยเป้าหมายที่กำหนดต้อง



สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาและแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) เป็นขั้นกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผ่านการศึกษา การแสวงหาความรู้ ค้นหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีการฝึกปฏิบัติ โดยทรัพยากรนั้นต้องเหมาะสมกับตนเอง

Watterson and Associates (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) ประมวลสรุปว่า การวางแผนการพัฒนาตนเองว่าเป็นแนวทางการเรียนรู้ (Identify Learning Pathways) บุคคลจะต้องรู้ว่าพฤติกรรมอะไรบ้างที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมเพื่อนำไปเป็นแนวทางที่จะเรียนรู้ในการพัฒนาที่ถูกต้องกับสิ่งที่ควรจะได้รับการพัฒนาของบุคคลแต่ละคน

สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนิน การเตรียมการและวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับจุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะพัฒนา ศึกษาแนวทางวิธีการพัฒนาตนเองและแสวงหาทรัพยากรมาสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

### 3) **ขั้นพัฒนาตนเอง**

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น.97) กล่าวว่า พัฒนาตนเอง คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในการพัฒนาตนเอง

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, กุญชรีย์ คำชาย และเอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการตามแผน เป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้

กรกช วิชัย (2551, น.29) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทั้งด้านด้านรูปธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้และการพัฒนาตนเองด้านนามธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่เป็นจิต

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า พัฒนาตนเอง คือ การลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2552) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การนำความรู้ที่ฝึกฝนด้วยตนเองไปลงมือปฏิบัติงานจริงจะทำให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น หากในระหว่างการปฏิบัติงานนั้นมีความตั้งใจ จดจ่อ ช่างสังเกต คิดวิเคราะห์จะเกิดปัญญาปฏิบัติซึ่งเป็นความรู้ที่แท้จริง

ภัสราภรณ์ ศรีอานันทโชติ (2561, น. 24) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาตนเองอาจมีวิธีการได้มากกว่าหนึ่งวิธีในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองและทดลองทำตามแผน

Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นความพยายามของตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความอดทนและพยายามมุ่งมั่นระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่อ

อุปสรรค (Strickability and perseverance) ในการพัฒนาตนเอง ใช้เวลาให้คุ้มค่า มีการควบคุมตนเอง เพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Myrko (2012) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นความรับผิดชอบของตนเอง (You Are Responsible) รับผิดชอบของตนเอง บุคคลต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตปัจจุบันบุคคลเป็นผลสืบเนื่องมาจากการตัดสินใจในอดีต ดังนั้นทุกคนจึงต้องมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อการพัฒนาตนเอง

Watterson and Associates (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองสามารถกำหนดได้ว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การลงมือปฏิบัติหรือพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ อย่างจริงจัง มีการจัดหาทรัพยากรและบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม มีความพยายามระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสามารถจัดการหรือแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาตนเอง

#### 4) **ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง**

สุภัทรา พิณทะแพทย์, กุญชรีย์ คำชาย และเอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2550) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนติดตามและประเมินผลถึงกิจกรรมพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จ และกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ถ้ายังไม่สำเร็จก็นำมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ประสบความสำเร็จแล้วก็แสวงหาแนวทางพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ภัสราภรณ์ ศรีอาจนนท์โชติ (2561, น. 24) ประมวลสรุปว่า การประเมินตนเอง คือ การประเมินและขยายผลเพื่อตรวจสอบผลที่ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการในการพัฒนา ถ้าเกิดอุปสรรคขึ้นจึงย้อนกลับไปขั้นตอนในการพิจารณาตนเองอีกครั้ง

Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การประเมินผลตนเอง (Self-evaluation) เป็นการประเมินว่าสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

Watterson and Associates (2013, อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล, 2559) ประมวลสรุปว่า การประเมินผล (Evaluate Results) มีความจำเป็นที่จะต้องประเมินจุดแข็งหรือพฤติกรรมที่ระบุไว้ต้องดำเนินการปรับหรือพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จและการกำหนดทิศทางใหม่ (Re-set Direction) หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาตนเองแล้ว บุคคลจะต้องพิจารณาว่าจากนี้จะต้องดำเนินการอะไรอีกบ้างเพื่อรักษาไว้ซึ่งจุดแข็งของตนเอง และอย่าลืมว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการประเมินผลระหว่าง และหลังการพัฒนาตนเองเพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่ต้องการโดยประเมินแนวทาง และวิธีการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จและกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จและสามารถสรุปปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

### 1.5 วิธีการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองนั้นมีวิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของครู ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองของครูที่ หน่วยงานต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมาก ได้แก่ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในสถานศึกษาโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่าน หนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครู ให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่าง ๆ จาก ภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในสถานศึกษา การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ และการ เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการ ฝึกอบรมตามหลักวิชาการ โดยการลงมือปฏิบัติจริง การบรรยายในชั้นเรียน การเข้าอบรมเพิ่มเติม การ ฝึกจำลองเหตุการณ์และใช้วิธีการอื่น ๆ ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์อยู่เสมอ การดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อ เสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติมอาจกระทำโดยการอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมหรือการเข้ารับการฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ การร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงานการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาหรือ มหาวิทยาลัยเปิด การพบปะเยี่ยมบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ การ ค้นคว้าหรือวิจัยและการศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำโดยการลงมือปฏิบัติจริง การ ฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การอ่าน ฟังและการถามผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นและการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2554) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดย
  - 1.1 การอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
  - 1.2 การเข้าร่วมประชุมหรือการเข้ารับการฝึกอบรม
  - 1.3 การสอนหนังสือหรือบรรยายต่าง ๆ
  - 1.4 การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ
  - 1.5 การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
  - 1.6 การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเปิด
  - 1.7 การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
  - 1.8 การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
  - 1.9 การจัดทำโครงการพิเศษ
  - 1.10 การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน
  - 1.11 การค้นคว้าหรือวิจัย
  - 1.12 การศึกษาดูงาน
2. การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำโดย
  - 2.1 การลงมือปฏิบัติจริง
  - 2.2 การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
  - 2.3 การอ่าน การฟัง และการถามจากเอกสารหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้า
  - 2.4 การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
  - 2.5 การค้นคว้าวิจัย
  - 2.6 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วม

กิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ

แน่งน้อย ดีถาวร (2550, น. 21) ประมวลสรุปว่า วิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่งเพราะการหมั่นศึกษาค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ท้นกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

นิพนธ์ สารชาติ (2550, น. 175) ประมวลสรุปถึงวิธีการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมในการพัฒนาครูเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นวิธีที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ถือเป็น การส่งบุคลากรไปพัฒนาภายนอกหน่วยงานและจะได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานซึ่งหน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคลากรไปศึกษาเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มีปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน

5. การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

อุไรวรรณ สวนสมพงษ์ (2550) ประมวลสรุปว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครุว่าครุต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีการพัฒนาตนเองมีหลายวิธีประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การศึกษาเอกสารตำราและสารสนเทศอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง การสร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รวมถึงวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองของครูอันจะส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

อมรรัตน์ พัทณี (2551, น. 91) ประมวลสรุปว่า วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู เป็นการพัฒนาที่สนองตอบความต้องการแต่ละบุคคล สนองความสนใจในรูปแบบวิธีการพัฒนา ที่จะส่งผล



ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีความสมบูรณ์ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นครุมืออาชีพที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งมีวิธีดังนี้ คือ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการและการศึกษาต่อ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 23) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 1 ดังนี้ คือ การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ธนัญญา วุฒิวิชัย (2553, น. 17) ประมวลสรุปว่า วิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษา เพิ่มความรู้และทักษะหรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันกับโลก ทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

3. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็นการพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน ดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์การที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึง

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, น. 25) ประมวลสรุปว่า วิธีการพัฒนาตนเองดังนี้

1. การฝึกอบรม คือ วิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบล้วนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิบัตรหรือปริญญาบัตร

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555, น. 26-28) ประมวลสรุปถึงรูปแบบวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการสัมมนาซึ่งแบ่งเป็น 2 วิธี คือ การประชุมและวิธีการสอน ซึ่งทั้งสองวิธีนี้คล้ายคลึงกันต่างมีเป้าหมายหลักที่มีลักษณะเป็นการประชุม โดยมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งผู้สนใจที่มีความรู้ทางวิชาการใกล้เคียงกันมาแสดงความคิดเห็น อภิปราย ถกเถียง โต้ตอบ พุดคุย ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ทัศนะคติ



ใหม่ๆ อันจะสามารถนำแนวคิดนั้น ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แต่การประชุมสัมมนาของหน่วยงานหรือองค์กร จะมุ่งผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนาทรัพยากรในองค์กร

วันวรี ขวัญมณี (2557, น. 15) ประมวลสรุปถึงวิธีการพัฒนาตนเองพอสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้ 1) การศึกษาดูงานจากหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นการเปรียบเทียบให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2) การเข้าร่วมประชุมหรือการเข้าร่วมอบรม สัมมนา 3) การศึกษาจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ และตำราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) การศึกษาต่อในบางสาขาวิชาในสถานศึกษาต่าง ๆ 5) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ 6) การหมุนเวียนตำแหน่งการสนทนาและเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ จากสื่อสารมวลชน และ 7) สร้างนิสัยรักการอ่านและการศึกษาค้นคว้า

ศิริพร อัจปัญญา (2557, น. 24-30) ประมวลสรุปว่า กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์และลักษณะการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันแต่ลักษณะการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการหรือความจำเป็นของสถาบันศึกษานั้น การศึกษาลักษณะกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่

1. การศึกษาต่อ การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในวิธีการบริหารงานบุคลากรสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา
2. การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
3. การสอนแนะนำงานเป็นวิธีการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสอนผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว
4. การประชุมอภิปราย การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่เป็นการพูดเพื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อเสนอความคิด หรือปรึกษาหารือในเรื่องราวที่กำหนดไว้เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันให้ผู้ฟังในสถานที่ต่าง ๆ โดยมีการอภิปรายเป็นคณะ
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
6. การสัมมนาเป็นเทคนิควิธีการสัมมนาที่นำไปใช้เหมาะสำหรับการฝึกอบรม ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการในการฝึกอบรมถ้าผู้สัมมนาแต่ละกลุ่มมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกันจะทำให้การสัมมนาเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
7. การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปดูงานและสังเกตวิธีทำงานซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาคุณาจารย์

8. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือเลื่อนตำแหน่งเป็นการหมุนเวียนงานเป็นเทคนิคที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเจตคติช่วยสร้างเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคล

9. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การที่จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในองค์กรมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกองค์กรโดยให้ออกาสบุคลากรขององค์กรได้มีโอกาสในการเขียนบทความแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกทางวิชาการเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเองสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้สามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองสามารถนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือเป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น โดยนักการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้หลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นวิธีการพัฒนาตนเอง นำเสนอตั้งตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษา	วิธีการพัฒนาตนเอง													
	แก่น้อย ตีถาวร (2550)	นิพนธ์ สารชาติ (2550)	อุไรวรรณ สวนสมพงษ์ (2550)	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (2551)	อมรรัตน์ พิชนี (2551)	ชญวัฒน์ สุภาอ้วน (2552)	ชญัฐา ภูวิวัฒน์ (2553)	พัชรินทร์ ราชคมนตรี (2554)	สมพงษ์ จันทร์พิมพ์ (2555)	ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555)	วันวิริ ขวัญมณี (2557)	ศิริพร อากปักษา (2557)	ความถี่	ลำดับ
1. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ	√	√	√	√	√	√			√		√	√	9	1
2. การฝึกอบรม		√	√	√	√	√	√	√	√		√		9	1
3. การศึกษาดูงาน		√	√		√	√	√				√	√	7	4
4. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน		√		√					√	√	√	√	6	5
5. การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ			√		√	√				√	√	√	6	5
6. การศึกษาต่อ			√		√	√	√	√	√		√	√	8	3

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมในการศึกษา ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 5) การประชุม/การสัมมนา เชิงวิชาการ และ 6) การศึกษาต่อ โดยมีรายละเอียดแต่ละวิธี ดังนี้

### 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์อยู่เสมอเป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง ลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

แบ่งน้อย ดิถาวร (2550, น. 21) ประมวลสรุปว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่งเพราะการหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ท้นกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ เนื่องจากเป็นการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ประมวลสรุปถึงวิธีการพัฒนาด้วยตนเองว่าหน่วยงานควรจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน

อุไรวรรณ สอนสมพงษ์ (2550) กล่าวว่า ครูควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ รวมถึงวิธีการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองของครูอันจะส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูซึ่งการศึกษาเอกสารตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ เป็นวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อมรรัตน์ พัทณี (2551, น.6) ประมวลสรุปว่า การสร้างผลงานทางวิชาการ หมายถึง การจัดทำหนังสือ ตำราทางวิชาการ เอกสาร คำสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน บทความวิชาการ ตลอดจนการวิจัยหาความจริงจากข้อมูลที่ค้นคว้ามาโดยอาศัยระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าช่วยในการพัฒนาแนวคิด ทฤษฎีทางวิชาการ ตลอดจนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะประกอบการเรียนการสอน

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ประมวลสรุปว่า การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน แล้วนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำเป็นผลงานเพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคคลทั่วไปทราบ เป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ จะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงาน การศึกษาเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเป็นการนำไปใช้ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ จันทรพิมพ์ (2555, น.5) ประมวลสรุปว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรที่ผู้ศึกษาทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน การเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์

ศิริพร อัจปักษา (2557, น. 24-30) ประมวลสรุปว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คือ การจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในองค์กรมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกองค์กรโดยให้โอกาสบุคลากรขององค์กรได้มีโอกาสในการเขียนบทความ แสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกทางวิชาการเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน

วันวี ขวัญมณี (2557) ประมวลสรุปว่า การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนาบุคคลโดยสามารถศึกษาโดยใช้เวลาส่วนตัวตามความสะดวกของตนเอง ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ทักษะ กระบวนการทำงานต่าง ๆ หรือศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่ตนสนใจและมีความถนัด โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองสามารถทำได้โดยการอ่านหนังสือ การใช้สื่อเทคโนโลยี รวมไปถึงการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ หมายถึง แนวทางที่ครูแสวงหาความรู้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถสร้างสรรค์ผลงานของตนเองในลักษณะของตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลงานวิจัยโดยใช้เวลาที่สะดวกของตนเองในการศึกษาหาความรู้และจัดเผยแพร่ผลงานเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้อื่น

## 2) การฝึกอบรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การหาความรู้เพิ่มเติมโดยวิธีการสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนจากหน่วยงานการศึกษา สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย

นิพนธ์ สารชาติ (2550, น. 175) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม คือ พัฒนาบุคลากรหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมในการพัฒนาครูเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

อุไรวรรณ สวนสมพงษ์ (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองของครูอันจะส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

อมรรัตน์ พักษณี (2551, น. 5) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือการพบปะประชุมปรึกษาหารือกันในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย โดยเน้นการปฏิบัติการบรรยายหรืออภิปรายในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรือเข้ารับความรู้ ทักษะในด้านที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานจากการฝึกอบรมเพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้ไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ประมวลสรุปว่า การเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองทำให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เจตคติเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญญา วุฒิวิชัย (2553, น.17) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, น. 25) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมพงษ์ จันทรพิมพ์ (2555, น. 5) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง การอบรมหรือฝึกฝนของบุคลากรที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



วันวี ขวัญมณี (2557) ประมวลสรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคล โดยมีหัวข้อการอบรมเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาจากวิทยาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ เทคนิควิธีการทำงาน หรือการแก้ปัญหาเฉพาะด้านมาทำการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการ บรรยาย อภิปราย สาธิตหรือการประชุมเพื่อพัฒนาบุคคลให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการและให้ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการพัฒนาจากการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงาน ภายนอกสถานศึกษาโดยเลือกการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ รวมถึงความรับผิดชอบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

### 3) การศึกษาดูงาน

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ประมวลสรุปว่า การศึกษาดูงาน คือ หน่วยงานจัดให้บุคลากร ไปศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคลากรไปพัฒนาภายนอกหน่วยงานแต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการดูงาน ภายในหน่วยงานซึ่งหน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคลากรไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

อุไรวรรณ สอนสมพงษ์ (2550) กล่าวถึง การศึกษาดูงานว่า คือ วิธีการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานของครูว่าครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงวิธีการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานของครู

อมรรัตน์ พัทนี (2551, น. 5) ประมวลสรุปว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติและการสังเกตการณ์ ซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตร หรือโครงสร้างให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรม โดยให้บุคลากรได้เยี่ยมชมการ ปฏิบัติงานขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ธนุวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ประมวลสรุปว่า การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาหาความรู้ รูปแบบหนึ่งที่จะต้องไปหาความรู้จากแหล่งความรู้ด้วยตนเอง สังเกตและพบเห็นวิธีการทำงานของ หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแต่ละวิธีการที่แตกต่างกันทำให้ได้รับรู้และประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงตนเองและการ ทำงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ได้

ธนัญญา วุฒินิษฐ์ (2553, น.23) ประมวลสรุปว่า การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็น การพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของตน

วันวี ขวัญมณี (2557) ประมวลสรุปว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคล โดยการศึกษาดูงานภายนอกองค์กรหรือจากสถานที่ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึง ขั้นตอน เทคนิควิธีการ กระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ หรือการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่มี ยังไม่เคยปฏิบัติ โดยการศึกษาดูงานจะมีตัวแทนของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ถ่ายทอด กระบวนการทำงานที่ส่งผลสำเร็จอย่างเป็นขั้นตอนเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีโดยอ้อม ก่อให้เกิดสัมพันธ์ อันดีระหว่างองค์กรสามารถนำความรู้ที่ได้มาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานของตน โดยมีต้นแบบจาก หน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ศิริพร อัจปักษา (2557, น. 24–30) ประมวลสรุปว่า การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธี ทำงานเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปดูงานและสังเกตวิธีทำงานซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการ พัฒนาคณาจารย์

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง แนวทางที่ครูได้ไปศึกษาดูงานจากภายในและ ภายนอกหน่วยงานที่เป็นต้นแบบที่ดี สังเกตการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จน สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

#### 4) การพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยน งาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำโดยการลงมือปฏิบัติ จจริง การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การอ่าน ฟังและการถามจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้า งาน

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน คือ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กรทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการ พัฒนาแบบการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ

สมพงษ์ จันท์พิมพ์ (2555, น. 5) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ผู้ศึกษาทำการศึกษาต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจาก ผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานต้องการให้ หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ รูปแบบของการจัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์และ

วัตถุประสงค์เป็นกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งผู้สนใจที่มีความรู้ใกล้เคียงกันมาแสดงความคิดเห็น อภิปราย ถกเถียง โต้ตอบ พุดคุย ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ทัศนคติใหม่ ๆ อันจะสามารถนำแนวคิด นั้นๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ รวมถึงสาระของการสอนหรือบอกถึงวิธีการทำงาน หมายรวมถึงการ ช่วยเหลือการให้คำแนะนำ การให้กำลังใจและให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

ศิริพร อัจปักษา (2557, น. 24-30) ประมวลสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการสอนแนะนำงานและเป็นวิธีการเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานสอนผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว การพยายามแนะนำให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือเลื่อนตำแหน่งเป็นการ หมุนเวียนงานเป็นเทคนิคที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร โดยเฉพาะใน ด้านเจตคติช่วยสร้างเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคล

วันวรี ขวัญมณี (2557) ประมวลสรุปว่า การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ได้มาตรฐานดีขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งอาจจะด้วยเหตุ จากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหาร อาจมีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อ พัฒนาการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วม กันเป็นทีม/การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน หมายถึง แนวทางการพัฒนาตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นทีมและการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

##### 5) การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ

อมรรัตน์ พัทธี (2551, น.6) ประมวลสรุปว่า การประชุมสัมมนา หมายถึง การประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อทำข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือเป็นเพียง ข้อเสนอแนะจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติงานโดยที่ประชุม จะมีการอภิปรายวิเคราะห์ปัญหาและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ประมวลสรุปว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ ทำให้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้เข้าร่วมสัมมนาและจาก ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานให้ดำเนินไป ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555) ประมวลสรุปว่า ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสมาชิกจะมีการประชุม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วย เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีการนำผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้แล้วเสร็จภายหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นไปแล้ว

ศิริพร อัจจาค (2557) ประมวลสรุปว่า การประชุมอภิปรายเป็นวิธีหนึ่งที่เป็นการพูดเพื่อแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดหรือปรึกษาหารือในเรื่องราวที่กำหนดไว้เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันให้ผู้ฟังในสถานที่ต่าง ๆ โดยมีการอภิปรายเป็นคณะ ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และการสัมมนาเป็นเทคนิควิธีการสัมมนาที่นำไปใช้เหมาะสำหรับการฝึกอบรม ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการในการฝึกอบรมถ้าผู้สัมมนาแต่ละกลุ่มมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกันจะทำให้การสัมมนาเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง แนวทางการพัฒนาตนเองของครูโดยการเข้าร่วมประชุม ซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุม สัมมนาที่สามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอนและการปฏิบัติงาน

#### 6) การศึกษาต่อ

อมรรัตน์ พัทนี (2551, น.5) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรครูในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อเป็นการเข้ารับการการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน โดยใช้เวลาของราชการและนอกราชการ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเองและการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ธนัญญา วุฒินิชย์ (2553, น.25) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิ ความรู้ ทักษะหรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันกับโลกทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, น.23) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบล้วนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิบัตรหรือปริญญาบัตร

สมพงษ์ จันท์พิมพ์ (2555, น.5) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร ประกอบด้วย ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานต้นสังกัดและต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

วันวรี ขวัญมณี (2557) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อ คือ การสละเวลาว่างและสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อให้การศึกษาต่อสำเร็จลุล่วง การศึกษาต่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มมุมมอง ทักษะคติ เจตคติที่ดีต่อสายงานที่ปฏิบัติอันจะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศิริพร อัจปักษา (2557) ประมวลสรุปว่า การศึกษาต่อ คือ การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในวิธีการบริหารงานบุคลากรสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนเพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเอง การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้  
สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาครู ควรมีกระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา วางเป้าหมายการพัฒนา ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมพร เขต 1 (2564) กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาครูว่า การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายได้ ดังนี้

1.1 สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.2 พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

1.3 การพัฒนาผู้บริหารและครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ



## 1.4 การพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC)

## 1.5 การพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, น. 148) กล่าวถึงข้อเสนอเชิงนโยบายการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์วิกฤติโดยการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสำหรับการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัด/สถานศึกษาต้องพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์วิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤติและต้องเสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองให้นักเรียนและผู้ปกครอง

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จัดการเรียนรู้ในสถานการณ์โควิดเพื่อให้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะและคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤติ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จั้น (2551) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของในต่างประเทศ โดยพบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุปดังนี้

1. มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย

2. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

3. มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละหน่วยงาน มาบังคับใช้กับครูในพื้นที่ของตน และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School-based Management)

4. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู

5. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง

6. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

8. กำหนดแนวทางการพัฒนาครูทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียนและระดับบุคคลตามมรณณะที่ จำเป็นต้องพัฒนา



เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2556) กล่าวว่า แนวทางส่งเสริมการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูเพื่อร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาครูสามารถกระทำได้ โดยให้ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการพัฒนาเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษา

Dilworth and Imig (1995) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้หลากหลายยุทธศาสตร์ด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งแนวทางหรือมาตรการที่กำหนดมีดังนี้

1. ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง
2. รัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่าง องค์การภาครัฐกับองค์กรอิสระหรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู
3. มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ
4. ให้ความสำคัญหรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน
5. จัดตั้งเตรียมระบบการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ
7. ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

จะเห็นได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู มีแนวทางที่หลากหลายหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุน โดยจัดกิจกรรมและสร้าง

ความตระหนักทางวิชาชีพ เรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนแบบเป็นกันเอง รวมทั้งการสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร รวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือระหว่างการพัฒนาปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ กระตุ้นให้ครูประเมินผลการพัฒนาตนเองและสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะของกระบวนการในเชิงระบบที่เน้นการพัฒนาครู รักษาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาชีพ

## 2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี

### ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี ตั้งอยู่ในบริเวณวัดป่าเลไลยก์วรวิหาร ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 135 แห่ง (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1, 2563, น. 7) แยกตามขนาดสถานศึกษาได้แก่

สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 79 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 366 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน) จำนวน 48 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 532 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 300 คน) จำนวน 8 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 311 คน

รวมสถานศึกษาทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 135 แห่ง

**วิสัยทัศน์ :** เป็นองค์กรต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี จัดการศึกษา มีคุณธรรม มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสู่สากล บนรากฐานความเป็นไทย

### พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการ ให้ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนและ เรียนจนจบ  
หลักสูตร
2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสู่สากล มีคุณธรรมบน  
รากฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ให้เป็น  
องค์กรต้นแบบ

### เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณธรรม
4. นักเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม บนรากฐานความ  
เป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
และคุณภาพ การบริหารจัดการและการเรียนรู้
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่เป็นต้นแบบด้านนวัตกรรมและ  
เทคโนโลยี

### กลยุทธ์ (STRATEGY)

1. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้า เรียนและเรียนจนจบหลักสูตร
2. พัฒนาคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้มาตรฐาน
3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานตามระบบการประกัน  
คุณภาพภายในสถานศึกษา
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานและมี  
คุณธรรม
5. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้ มาตรฐานสู่สากล มีทักษะทางสังคม  
มีคุณธรรม บนรากฐานความเป็นไทย
6. เพิ่มศักยภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร  
จัดการและการเรียนรู้

7. ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน สู่การเป็นต้นแบบด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี

### ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดกรอบนโยบาย และแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและการพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่เป้าหมายความเป็นเลิศทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กร การสร้างและการพัฒนาระบบคุณภาพ การเชื่อมโยงนโยบายในส่วนต่าง ๆ รวมถึงแนวนโยบายของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดลงสู่การปฏิบัติทำให้เกิดการประสานสอดคล้องเป็นองค์รวม ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ทั้งด้านนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมประสานนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กร (Personal Mastery) การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) รวมพลังเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่จุดหมายเดียวกันและการพัฒนาระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) ด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เห็นขั้นตอนแนวทางการพัฒนางานและการใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในการทำงาน เป็นต้น

3. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึกมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2563 ต้องทำงานด้วยอุดมการณ์และความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน

4. การบูรณาการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่ายทุกภาคส่วน

5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

6. โรงเรียนเครือข่ายคุณภาพ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนเครือข่ายปฐมวัย โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ ฯลฯ โดยใช้รูปแบบพี่ช่วยน้อง โรงเรียน ไกล่เคียง เพื่อนช่วยเพื่อน เป็นต้น

7. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง

8. พัฒนาโรงเรียนสู่ “โรงเรียนมาตรฐานสูง”

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ปทุม ศรีพนา (2556) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 และ 2) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครู ผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 2) เปรียบเทียบความต้องการในพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความต้องการในพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกันและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) วิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การเข้ารับการศึกษาอบรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล คือ การศึกษาต่อ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การศึกษาดูงาน

ฤทธิ ตัน (2557) ศึกษาการศึกษาดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกาบองรัม ราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดำเนินงานนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดกาบองรัม ราชอาณาจักรกัมพูชา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูด้านการเตรียมการสอน ครูมีการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราเรียน หนังสือตำราต่างประเทศ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีเนื้อหาและวิธีคิดที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์และเลือกเนื้อหาที่สำคัญ ๆ นำไปเขียนแผนการสอน ด้านการประเมินตนเองของครู พบว่า ครูมีการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนหาจุดบกพร่องของตนเอง โดยสังเกตจากความตั้งใจเรียนของนักเรียนแล้วย้อนกลับไปคิดกระบวนการดำเนินการเรียนการสอนของตนเองใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

อมรรัตน์ พัทณี (2559) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงานด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ และด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สลิลลา ธนภัทรศรีกุล (2559) ศึกษาการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวตวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวตวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการวิเคราะห์ตนเองด้านแรงจูงใจ ด้านองค์ประกอบความสำเร็จ ด้านจุดแข็งและจุดอ่อน กำหนดเป้าหมายการวางแผนพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาตนเองจากการอ่านหนังสือ ค้นข้อมูลจากเว็บไซต์และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ อบรม สัมมนาและเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การศึกษาดูงานทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เทคนิควิธีสอน มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้และผู้สนับสนุนช่วยเหลือจากเว็บไซต์ อาจารย์



เพื่อนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นที่รู้จักในการพัฒนาการเรียนการสอน จัดสรรเวลา เสริมแรง และประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของการสอบเข้ามหาวิทยาลัย ความพึงพอใจของผู้เรียน บรรยากาศการเรียน การสังเกต แบบประเมิน การประเมินปัญหาอุปสรรค และการกำหนดทิศทางการพัฒนาใหม่

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hernandes (อ้างถึงใน บุษยมาส สุขทวี, 2555, น.45) ทำการศึกษาประสิทธิผลในการพัฒนาตนเองของครูในรัฐวอชิงตัน เนื่องจากในการปฏิรูปโรงเรียน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ควรจะได้รับ การสนับสนุนอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงตนเองในด้านการปฏิบัติงานและการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านวิชาชีพของตนเองเพื่อให้การปฏิรูป โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การพัฒนาครูกำลังเน้นทั้งการเพิ่มพูนความสามารถ ในด้านการสอนและทักษะทางการใช้เทคโนโลยี แต่ครูมีความต้องการพัฒนางานวิชาชีพของตน

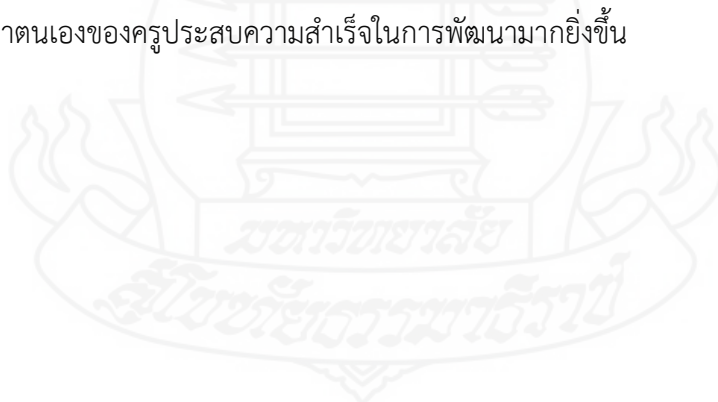
Agado (1998) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพทางตอนใต้ ของมลรัฐเท็กซัส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพทางตอนใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ เป็นขั้นตอน มีการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนเอื้ออำนวยแก่การนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความ ร่วมมือจากผู้ร่วมงานกับผู้นิเทศและให้ข้อคิดเห็นว่าการมี การศึกษาการรับรู้ของครู ความสามารถของ นักเรียนที่เกิดจากการนำผลการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนต่อไป

Bereron (2004, p. 2712) ศึกษาวิจัยเรื่อง Transforming Teacher Practice: An Analysis of the Impact Prescribed Staff Development in Differentiated instruction ปัจจัย ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไปจนถึงวิธีการที่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา คือ การ กระตุ้นการเรียนรู้ทุก ๆ เดือน โดยมีครู 11 คน เข้าร่วมศึกษาซึ่งได้รับความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนแนวคิด การ เรียนรู้แบบป้อนกลับ และการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการมุ่งเน้นการทำกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าร่วม โดย แต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น วางแผนงาน ผู้เข้าสังเกตจะทำหน้าที่คล้ายผู้ให้คำแนะนำ จาก การศึกษา พบว่า ประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันช่วยให้มีขบวนการเปลี่ยนแปลงในการฝึกปฏิบัติและได้รับ ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

Ye Lan (2006) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวความคิดทางทฤษฎีและการปฏิบัติด้านการ พัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในประเทศจีน โดยกล่าวว่า หลักการพื้นฐานของการพัฒนาเพื่อ ตอบสนองความต้องการของสังคมจะมีการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ และการปฏิรูปการศึกษามา ใช้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม การเมืองและการพัฒนาครู

เป็นฐานขึ้นอยู่กับวิธีการพัฒนาให้ครูมีคุณภาพและด้านตัวครูที่จะต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใหม่ การพัฒนาครูต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพและคุณค่าของครูแต่ละคนตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ครูต้องมีพฤติกรรมในการสร้างแสวงหานวัตกรรมโดยการพัฒนาตนเอง รับแนวคิดการศึกษาใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความสามารถทางการสอนและวิธีสอนรูปแบบใหม่ ๆ 3) มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและหาวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ควรมีหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาตนเองให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ขั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีการพัฒนาตนเองตามกรอบแนวคิดการวิจัย 6 วิธี คือ 1) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 5) การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และ 6) การศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยให้การพัฒนาตนเองของครูประสบความสำเร็จในการพัฒนามากยิ่งขึ้น



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### ระยะที่ 1 การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

##### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,209 คน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 81 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 39 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 แห่ง

###### 1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา (เกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนของสพฐ.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)	366	88
สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)	532	128
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 300 คน)	311	75
รวม	1,209	291

### 1.1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูชำนาญการ/ครูเชี่ยวชาญ 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน รวมทั้งหมด 5 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะของเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert Scale

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert Scale โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

2.2.3 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของการศึกษาและนิยามศัพท์

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ทุกข้อเท่ากับ 1.00

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาพิจารณาปรับปรุง

2.2.7 จัดพิมพ์ร่างแบบสอบถามหลังปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และนำไปใช้ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ (Try out) ทุกฉบับมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1979 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเที่ยง 0.89

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### 3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2564 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2564 หลังจากนั้นผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์และติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.1.3 ผู้วิจัยติดตาม รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับคืน จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามข้อมูลจากแบบสอบถาม

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ได้จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4.1.2 นำแบบสอบถามมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายเป็น 5 ระดับ

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเองของครูวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง



คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ (t- test) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

## ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1

มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูชำนาญการพิเศษ 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน รวม 5 คน

2.2 เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 โดยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

2.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) สรุปลผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1
- 2) ร่างแนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1
- 3) แนวคำถามการสัมภาษณ์ที่มุ่งเน้นถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา ในการขอสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งมีประเด็น เนื้อหาถึงแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 กับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน โดยเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 23 ธันวาคม 2564 ถึงวันที่ 29 ธันวาคม 2564

3.3 ผู้วิจัยสรุปและบันทึกผลการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ถึงแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

รายละเอียดนำเสนอต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 นำเสนอดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู

(n=291)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	208	71.48
- ชาย	83	28.52
รวม	291	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=291)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- 20 – 30 ปี	81	27.84
- 31 – 40 ปี	105	36.08
- 41 – 50 ปี	72	24.74
- 51 – 60 ปี	33	11.34
รวม	291	100.0
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	163	56.01
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	43.99
รวม	291	100.0
ประสบการณ์การทำงานของครู		
- น้อยกว่า 5 ปี	72	24.74
- 5 – 10 ปี	71	24.40
- 11 – 15 ปี	69	23.71
- 16 – 20 ปี	36	12.37
- 21 – 25 ปี	30	10.31
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.47
รวม	291	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 71.48 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08 รองลงมา มีอายุ 20 -30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84 ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.01 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.99 ครูมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 นำเสนอดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมและรายชั้น

(n=291)

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง	$M$	$SD$	ระดับ
1. ขั้นสำรวจตนเอง	4.30	0.54	มาก
2. ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.33	0.49	มาก
3. ขั้นพัฒนาตนเอง	4.20	0.58	มาก
4. ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง	4.23	0.61	มาก
รวม	4.27	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.27$ ,  $SD = 0.56$ ) และเมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ทุกชั้นครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับชั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดถึงชั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้ ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.33$ ,  $SD = 0.49$ ) ขั้นสำรวจตนเอง ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.54$ ) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.61$ ) และขั้นพัฒนาตนเอง ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.58$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นสำรวจตนเอง  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=291)

รายการ	M	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูสำรวจตนเองในด้าน ความรู้ ความสามารถของ ตนเองในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	4.27	0.77	มาก	3
2. ครูนำข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานมาใช้ในการ วิเคราะห์จุดเด่นและจุด บกพร่องของตนเองในทุกมิติ	4.31	0.73	มาก	2
3. ครูยอมรับในข้อบกพร่องของ ตนเองและพร้อมที่จะปรับ ปรุงพัฒนาตนเอง	4.20	0.83	มาก	4
4. ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการ วางแผนในการพัฒนาตนเอง อย่างเหมาะสมต่อไป	4.41	0.68	มาก	1
รวม	4.30	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นสำรวจตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.75$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมต่อไป ( $M = 4.41$ ,  $SD = 0.68$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.83$ )



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นวางแผนการพัฒนา  
ตนเอง จำแนกรายข้อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตนเองมาใช้เพื่อเตรียมการวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.31	0.73	มาก	4
2. ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ	4.30	0.69	มาก	5
3. ครูจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	4.37	0.67	มาก	1
4. ครูศึกษาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง	4.32	0.72	มาก	3
5. ครูแสวงหาแหล่งทุนหรือทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	4.35	0.66	มาก	2
รวม	4.33	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.33$ ,  $SD = 0.69$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.37$ ,  $SD = 0.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.69$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นพัฒนาตนเอง  
จำแนกรายข้อ

(n=291)

รายการ	M	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ	4.26	0.81	มาก	2
2. ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับ การสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า	4.28	0.72	มาก	1
3. ครูจัดสรรเวลาและแบ่งเวลาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.75	มาก	3
4. ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่	4.13	0.94	มาก	4
5. ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.80	มาก	5
รวม	4.20	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.80$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับ การสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า ( $M = 4.28$ ,  $SD = 0.72$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.12$ ,  $SD = 0.80$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นประเมินผลการ  
พัฒนาตนเองจำแนกรายข้อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง	4.29	0.79	มาก	1
2. ครูตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมในวิธีการที่เลือกใช้	4.24	0.76	มาก	2
3. ครูศึกษาวิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น	4.19	0.83	มาก	4
4. ครูวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสรุปการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง	4.21	0.83	มาก	3
รวม	4.23	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.23, SD = 0.80$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.29, SD = 0.79$ )

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูศึกษาวิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ( $M = 4.19, SD = 0.83$ )

**ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**

นำเสนอด้งตารางที่ 4.7 - 4.13

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมและรายวิธี

รายการ	$M$	$SD$	ระดับ
1. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ	4.14	0.84	มาก
2. การฝึกอบรม	4.11	0.86	มาก
3. การศึกษาดูงาน	4.00	0.89	มาก
4. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	4.10	0.87	มาก
5. การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ	4.01	0.89	มาก
6. การศึกษาต่อ	4.07	0.88	มาก
รวม	4.07	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.07, SD = 0.87$ ) และเมื่อพิจารณารายวิธี พบว่า ทุกวิธีครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยวิธีที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิธีอื่นคือ วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ ( $M = 4.14, SD = 0.84$ ) และวิธีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิธีการศึกษาดูงาน ( $M = 4.00, SD = 0.89$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=291)

รายการ	M	SD	ระดับ
1. ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.19	0.81	มาก
2. ครูศึกษาหาความรู้เพื่อสร้าง สรรค์ และจัดทำผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยในลักษณะของตำราและเอกสารวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นผลงานของตนเอง	4.19	0.81	มาก
3. ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและพัฒนาตนเอง	4.03	0.89	มาก
รวม	4.14	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.14$ ,  $SD = 0.84$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ( $M = 4.19$ ,  $SD = 0.81$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและพัฒนาตนเอง ( $M = 4.03$ ,  $SD = 0.89$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการฝึกอบรม  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.12	0.86	มาก
2. ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก โดย พิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการ พัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นของตน	4.01	0.86	มาก
3. การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่ม ความรู้ ทักษะ ทศนคติและความ ชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความ ต้องการพัฒนาตนเอง	4.16	0.92	มาก
4. ครูนำผลจากการอบรมมาปรับปรุงและ พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.13	0.81	มาก
รวม	4.11	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.86$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.16$ ,  $SD = 0.92$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน ( $M = 4.01$ ,  $SD = 0.86$ )



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาดูงาน  
จำแนกเป็นรายข้อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ครูพัฒนาตนเองด้วยการ ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ	3.91	0.88	มาก
2. ครูพัฒนาตนเองจากการสังเกตวิธีการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ	4.03	0.93	มาก
3. ครูนำผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาปรับปรุงยุคที่ใช้หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง	4.07	0.86	มาก
รวม	4.00	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาดูงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.89$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูนำผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาปรับปรุงยุคที่ใช้หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.86$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ ( $M = 3.91$ ,  $SD = 0.88$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=291)

รายการ	M	SD	ระดับ
1. ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.83	มาก
2. ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.84	มาก
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกันช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.07	0.93	มาก
4. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูช่วยให้ครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.08	0.87	มาก
รวม	4.10	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.10$ ,  $SD = 0.87$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ( $M = 4.18$ ,  $SD = 0.84$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $M = 4.05$ ,  $SD = 0.83$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหา และทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.85	มาก
2. ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางาน ช่วยให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.00	0.90	มาก
3. การได้มีโอกาสรับฟังความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุม สัมมนา ช่วยให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอนและการปฏิบัติงาน	4.01	0.92	มาก
รวม	4.01	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.01, SD = 0.89$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ( $M = 4.03, SD = 0.81$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ( $M = 4.00, SD = 0.90$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาต่อ  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=291)

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ให้ มีความรู้ ความสามารถตามความ ต้องจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	3.92	0.92	มาก
2. ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ การศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.04	0.91	มาก
3. ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิด ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการ พัฒนาตนเอง	4.19	0.81	มาก
4. การศึกษาต่อช่วยเพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงานของครูให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	4.13	0.88	มาก
รวม	4.07	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 วิธีการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.88$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง ( $M = 4.19$ ,  $SD = 0.81$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.92$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงในตารางที่ 4.14-4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายชั้น

(n=291)			
วุฒิการศึกษา	n	M	SD
ขั้นสำรวจตนเอง			
- ปริญญาตรี	163	4.30	0.55
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.29	0.54
รวม	291	4.30	0.55
ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง			
- ปริญญาตรี	163	4.32	0.49
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.34	0.50
รวม	291	4.33	0.50
ขั้นพัฒนาตนเอง			
- ปริญญาตรี	163	4.21	0.60
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.18	0.56
รวม	291	4.20	0.58
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง			
- ปริญญาตรี	163	4.27	0.59
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.18	0.62
รวม	291	4.23	0.61
เฉลี่ย		4.27	0.56

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษา

(n=291)

วุฒิการศึกษา	N	M	SD	t	P
ขั้นสำรวจตนเอง					
- ปริญญาตรี	163	4.30	0.55	0.18	0.86
- ปริญญาโท และสูงกว่า	128	4.29	0.54		
รวม	291	4.30	0.55		
ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง					
- ปริญญาตรี	163	4.32	0.49	0.37	0.71
- ปริญญาโท และสูงกว่า	128	4.34	0.50		
รวม	291	4.33	0.50		
ขั้นพัฒนาตนเอง					
- ปริญญาตรี	163	4.21	0.60	0.34	0.74
- ปริญญาโท และสูงกว่า	128	4.18	0.56		
รวม	291	4.20	0.58		
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง					
- ปริญญาตรี	163	4.27	0.59	1.28	0.20
- ปริญญาโท และสูงกว่า	128	4.18	0.62		
รวม	291	4.23	0.61		
เฉลี่ย		4.27	0.56		

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีวุฒิกศศึกษาแตกต่างกันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูไม่แตกต่างกัน



ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.16 – 4.17

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายชั้น

(n=291)

ประสบการณ์การทำงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>ชั้นสำรวจตนเอง</b>			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.25	0.61
- 5 – 10 ปี	71	4.42	0.52
- 11 – 15 ปี	69	4.28	0.51
- 16 – 20 ปี	36	4.23	0.54
- 21 – 25 ปี	30	4.23	0.49
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.31	0.60
รวม	291	4.30	0.54
<b>ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง</b>			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.29	0.47
- 5 – 10 ปี	71	4.41	0.49
- 11 – 15 ปี	69	4.37	0.46
- 16 – 20 ปี	36	4.29	0.43
- 21 – 25 ปี	30	4.21	0.57
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.22	0.72
รวม	291	4.33	0.50
<b>ชั้นพัฒนาตนเอง</b>			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.17	0.64
- 5 – 10 ปี	71	4.25	0.60
- 11 – 15 ปี	69	4.16	0.57
- 16 – 20 ปี	36	4.20	0.48
- 21 – 25 ปี	30	4.21	0.53
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.23	0.60
รวม	291	4.20	0.58

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n=291)

ประสบการณ์การทำงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.16	0.73
- 5 – 10 ปี	71	4.32	0.56
- 11 – 15 ปี	69	4.15	0.62
- 16 – 20 ปี	36	4.28	0.54
- 21 – 25 ปี	30	4.28	0.50
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.35	0.44
รวม	291	4.23	0.61
เฉลี่ย		4.27	0.56

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน

(n=291)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ขั้นการสำรวจตนเอง					
- ระหว่างกลุ่ม	5	1.48	0.30	1.00	0.42
- ภายในกลุ่ม	285	84.48	0.30		
รวม	290	85.96			
ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง					
- ระหว่างกลุ่ม	5	1.35	0.27	1.10	0.36
- ภายในกลุ่ม	285	69.65	0.25		
รวม	290	70.99			
ขั้นพัฒนาตนเอง					
- ระหว่างกลุ่ม	5	0.36	0.07	0.21	0.96
- ภายในกลุ่ม	285	96.92	0.34		
รวม	290	97.28			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n=291)					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง					
- ระหว่างกลุ่ม	5	1.72	0.34	0.93	0.46
- ภายในกลุ่ม	285	105.07	0.37		
รวม	290	106.79			

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงในตารางที่ 4.18 - 4.19

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายวิธี

(n=291)			
วุฒิการศึกษา	n	M	SD
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ			
- ปริญญาตรี	163	4.14	0.53
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.15	0.54
รวม	291	4.15	0.54
การฝึกอบรม			
- ปริญญาตรี	163	4.09	0.65
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.13	0.60
รวม	291	4.11	0.63

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n=291)			
วุฒิการศึกษา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
การศึกษาดูงาน			
- ปริญญาตรี	163	4.00	0.67
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.02	0.66
รวม	291	4.01	0.67
การพัฒนาบุคลากรโดย กระบวนการปฏิบัติงาน/ ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การ หมุนเวียนเปลี่ยนงาน			
- ปริญญาตรี	163	4.08	0.56
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.13	0.58
รวม	291	4.11	0.57
การประชุม/การสัมมนา เชิงวิชาการ			
- ปริญญาตรี	163	3.99	0.73
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.07	0.62
รวม	291	4.03	0.68
การศึกษาต่อ			
- ปริญญาตรี	163	4.03	0.66
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.14	0.58
รวม	291	4.09	0.62
เฉลี่ย		4.08	0.62

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	M	SD	t	P
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ					
- ปริญญาตรี	163	4.14	0.53	0.19	0.85
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.15	0.54		
รวม	291	4.15	0.54		
การฝึกอบรม					
- ปริญญาตรี	163	4.09	0.65	0.61	0.54
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.13	0.60		
รวม	291	4.11	0.63		
การศึกษาดูงาน					
- ปริญญาตรี	163	4.00	0.67	0.16	0.88
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.02	0.66		
รวม	291	4.01	0.67		
การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน					
- ปริญญาตรี	163	4.08	0.56	0.66	0.52
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.13	0.58		
รวม	291	4.11	0.57		
การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ					
- ปริญญาตรี	163	3.99	0.73	1.01	0.32
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.07	0.62		
รวม	291	4.03	0.68		
การศึกษาต่อ					
- ปริญญาตรี	163	4.03	0.66	1.514	0.13
- ปริญญาโทและสูงกว่า	128	4.14	0.58		
รวม	291	4.09	0.62		
เฉลี่ย		4.08	0.62		

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามวุฒิ การศึกษา พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเอง ของครูไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแสดงในตาราง ที่ 4.20 – 4.21

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตาม ประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายข้อ

(n=291)

ประสบการณ์การทำงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.07	0.59
- 5 – 10 ปี	71	4.15	0.50
- 11 – 15 ปี	69	4.16	0.53
- 16 – 20 ปี	36	4.10	0.46
- 21 – 25 ปี	30	4.21	0.53
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.26	0.55
รวม	291	4.14	0.53
การฝึกอบรม			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.06	0.71
- 5 – 10 ปี	71	4.07	0.64
- 11 – 15 ปี	69	4.17	0.58
- 16 – 20 ปี	36	4.08	0.51
- 21 – 25 ปี	30	4.33	0.49
- 25 ปีขึ้นไป	13	3.94	0.85
รวม	291	4.11	0.63



ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n=291)			
ประสบการณ์การทำงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
การศึกษาดูงาน			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	3.95	0.63
- 5 – 10 ปี	71	4.06	0.72
- 11 – 15 ปี	69	4.01	0.67
- 16 – 20 ปี	36	3.90	0.64
- 21 – 25 ปี	30	4.16	0.59
- 25 ปีขึ้นไป	13	3.92	0.67
รวม	291	4.01	0.66
การพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน/ ทำงานร่วมกัน เป็นทีม/การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.04	0.67
- 5 – 10 ปี	71	4.17	0.53
- 11 – 15 ปี	69	4.15	0.53
- 16 – 20 ปี	36	3.97	0.51
- 21 – 25 ปี	30	4.12	0.56
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.15	0.60
รวม	291	4.10	0.57
การประชุม/การสัมมนาเชิง วิชาการ			
- น้อยกว่า 5 ปี	72	3.94	0.73
- 5 – 10 ปี	71	4.09	0.72
- 11 – 15 ปี	69	4.05	0.60
- 16 – 20 ปี	36	3.98	0.60
- 21 – 25 ปี	30	4.01	0.74
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.00	0.67
รวม	291	4.02	0.68

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

				(n=291)
ประสบการณ์การทำงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
การศึกษาต่อ				
- น้อยกว่า 5 ปี	72	4.06	0.66	
- 5 – 10 ปี	71	4.04	0.66	
- 11 – 15 ปี	69	4.14	0.58	
- 16 – 20 ปี	36	3.92	0.63	
- 21 – 25 ปี	30	4.18	0.56	
- 25 ปีขึ้นไป	13	4.15	0.77	
รวม	291	4.07	0.63	
เฉลี่ย		4.08	0.62	

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน

						(n=291)
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.	
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ						
- ระหว่างกลุ่ม	5	0.80	0.16	0.56	0.73	
- ภายในกลุ่ม	285	80.63	0.28			
รวม	290	81.43				
การฝึกอบรม						
- ระหว่างกลุ่ม	5	2.51	0.51	1.28	0.27	
- ภายในกลุ่ม	285	111.87	0.40			
รวม	290	114.38				
การศึกษาดูงาน						
- ระหว่างกลุ่ม	5	1.63	0.33	0.75	0.59	
- ภายในกลุ่ม	285	124.69	0.44			
รวม	290	126.32				

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
(n=291)					
การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	5	1.38	0.28	0.86	0.51
- ระหว่างกลุ่ม	285	91.62	0.32		
- ภายในกลุ่ม					
รวม	290	93.00			
การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ					
- ระหว่างกลุ่ม	5	0.97	0.19	0.42	0.84
- ภายในกลุ่ม	285	132.27	0.46		
รวม	290	133.24			
การศึกษาต่อ					
- ระหว่างกลุ่ม	5	1.73	0.35	0.87	0.50
- ภายในกลุ่ม	285	113.48	0.40		
รวม	290	115.21			

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองของครูไม่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

##### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน ระหว่างวันที่ 23 – 29 ธันวาคม 2564 โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน

การพัฒนาและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้นำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

#### 4.1 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ชั้นการสำรวจตนเอง

4.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง โดยการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) และ ว PA เพื่อประเมินตนเองและสามารถระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา วิธีการดำเนินงาน และวิธีการเข้ารับการพัฒนาตามแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานของตนเองได้อย่างแท้จริง

4.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของครู โดยการวิเคราะห์วิธีการที่ครูจะใช้ในการพัฒนาตนเองและจะส่งผลถึงความสำเร็จในการพัฒนา

4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติเชิงบวก สร้างแนวความคิดใหม่ มุ่งกระตุ้นให้ครูไตร่ตรองถึงความต้องการภายในตนเอง มุ่งเน้นเป้าหมายในชีวิตและเห็นคุณค่าของการพัฒนา มองถึงข้อดีของวิธีการพัฒนาแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงผลที่จะได้รับจากการพัฒนาตนเอง

4.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาครู ควรศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศชี้แนะแนวทางไปสู่การพัฒนาตนเองของครู จัดพัฒนาครูและส่งเสริมการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังที่ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า “ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูนั้น ควรศึกษาทิศทางนโยบายของชาติ เพื่อให้ได้ทิศทางที่เหมาะสมในการพัฒนาครู ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เหมือนกับเรือแล่นได้ตามเป้าหมาย ย่อมต้องมีหางเสือที่ดี”

4.2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง

4.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนาครู กำหนดวัตถุประสงค์กำหนดแผนงานและแนวทางการพัฒนาร่วมกันกับครูให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครู

4.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการและประสานงานในวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู โดยสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสม เพียงพอ และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองทั้งระยะเวลาและโอกาสในการ

พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูเข้ารับพัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองของครู โดยการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น ผ่านเครือข่ายครูภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น วิธีการศึกษาดูงาน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

4.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาข้อมูลการพัฒนาของครู วิเคราะห์ข้อบกพร่องในการพัฒนาครูในปีที่ผ่านมา และนำมาจัดลำดับความสำคัญและคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับครู วิธีที่ใช้ในการพัฒนาแต่ละวิธี มีการนิเทศการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และหาข้อสรุปเพื่อมาจัดเรียงวิธีการส่งเสริมการพัฒนาที่ตรงกับวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา

4.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรุป สังเคราะห์ ประมวลผลความต้องการการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นข้อมูลพิจารณาการมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและความเหมาะสมของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองจากการปฏิบัติงานตามที่ถนัดและมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า “ครูแต่ละคนมีความถนัดและความสามารถแตกต่างกัน ถ้าให้งานไม่ถูกคนไม่ตรงกับความสามารถของแต่ละคนจะทำให้ไม่ได้งานตามเป้าหมายที่ต้องการ”

#### 4.3 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ขั้นพัฒนาตนเอง

4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกุญแจในการพัฒนาวิชาชีพครู จัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่สอดคล้องตรงกับความต้องการพัฒนาของครู มุ่งเน้นให้มีความพร้อมในเนื้อหาสาระและเทคนิคการสอน การปฏิบัติงาน รวมทั้งศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีกระบวนการนิเทศ ติดตามอย่างเข้มแข็ง

4.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดหลักสูตรเนื้อหาให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของครู เพิ่มทางเลือกในการพัฒนาครูโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารควรพิจารณาและอนุมัติการพัฒนาของครูตามความเหมาะสมและดำเนินการพัฒนาครู

4.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในด้านต่าง ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และได้ผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลในการพัฒนา เช่น ผ่านทางออนไลน์ การลงมือปฏิบัติจริง ฯลฯ และสามารถพัฒนาได้ทุกที่ ทุกเวลา ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดหาวิทยากรหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็น ต้นแบบจากแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือ วิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่ ทันสมัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม เป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพโดยตรง และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิด ประโยชน์มากที่สุด ดังที่ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า “ก่อนการศึกษาดูงานควรมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับ การศึกษาดูงานไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) การศึกษาดูงานจะมีส่วนในการแก้ปัญหาการทำงานให้กับตนเอง อย่างไร 2) การศึกษาดูงานจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่นำไปใช้กับการทำงานได้อย่างไร 3) การศึกษา ดูงานมีประโยชน์ต่อทีมงานและหน่วยงานอย่างไร กำหนดเป้าหมาย กำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีการ แบ่งฝ่ายและมอบหมายงานในการศึกษาดูงาน เจาะลึกลงรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่จะไปศึกษา ดูงาน”

4.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม พัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือ ความสามารถของครู ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ตนเอง

4.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูด้วยวิธีการคืนครูสู่ ห้องเรียน โดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรอื่นสายสนับสนุนให้กับสถานศึกษา เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ลงมือและทำหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องตามแผนที่วางไว้

4.4 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ขึ้นประเมินผลการ พัฒนาตนเอง

4.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาครูหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้น โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการพัฒนาครู คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดในการประเมินครู คณะกรรมการ ประเมินผลระหว่างดำเนินการ และคณะกรรมการประเมินผลหลังดำเนินการ เน้นผลที่เกิดกับผู้เรียน และนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู



4.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ แนวคิด นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย

4.4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับดูแลสนับสนุนช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา

4.4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการพัฒนามาเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ เลื่อนตำแหน่งงานกับผู้ที่พัฒนาตนเองแล้วนำผลการพัฒนาตนเองมาสร้างชื่อเสียง สร้างผลงานให้กับสถานศึกษา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

1.1.2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู

1.1.3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

**ระยะที่ 1** การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

##### 1) ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำนวน 1,209 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

##### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เขต 1 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความตรงด้านเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อและมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.89

### 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่างและส่งแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ไปยังสถานศึกษาช่องทางออนไลน์ ระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2564 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2564 แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูและวิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา การเปรียบเทียบพฤติกรรมการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ (t- test) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

**ระยะที่ 2** การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ซึ่งเป็นการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

#### 1) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูชำนาญการพิเศษ 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน รวม 5 คน

#### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ซึ่งได้ประเด็นคำถามมาจากผลการวิจัย

#### 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 กับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน โดยเริ่มดำเนินการระหว่างวันที่ 23 ธันวาคม 2564 ถึงวันที่ 29 ธันวาคม 2564 หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์และเรียบเรียงข้อมูลเพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะ

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

#### 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ถึง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

**1.3.1 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1** พบว่า ในภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ชั้นสำรวจตนเอง 2) ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) ชั้นพัฒนาตนเอง และ 4) ชั้นประเมินผลการ พัฒนาตนเอง โดยแต่ละรายชั้นสรุปได้ดังนี้

1) ชั้นสำรวจตนเอง พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการวางแผนในการ พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมต่อไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูยอมรับในข้อบกพร่องของ ตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง

2) ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ

3) ชั้นพัฒนาตนเอง พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

4) ชั้นประเมินผลการพัฒนา พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูศึกษา วิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทาง พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

**1.3.2 วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1** พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ใน ภาพรวมและแต่ละรายวิธีอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ 2) การฝึกอบรม

3) การศึกษาคูงาน 4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 5) การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และ 6) การศึกษาต่อ โดยแต่ละวิธีสรุปได้ดังนี้

1) วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงาน วิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและพัฒนาตนเอง

2) วิธีการฝึกอบรม พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน

3) วิธีการศึกษาคูงาน พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูนำผลจากการศึกษาคูงานมาพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาคูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ

4) วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5) วิธีการประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

6) วิธีการศึกษาต่อ พบว่า ทุกข้อครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง และข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

### 1.3.3 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า การพัฒนาตนเองตามขั้นตอนต่าง ๆ และการใช้วิธีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

### 1.3.4 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

1) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ชั้นสำรวจตนเอง

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง โดยการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) และ ว PA เพื่อประเมินตนเองและสามารถระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา วิธีการดำเนินงาน และวิธีการเข้ารับการพัฒนาตามแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานของตนเองได้อย่างแท้จริง

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของครู โดยการวิเคราะห์วิธีการที่ครูจะใช้ในการพัฒนาตนเองและจะส่งผลถึงความสำเร็จในการพัฒนา

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติเชิงบวก สร้างแนวความคิดใหม่ มุ่งกระตุ้นให้ครูไตร่ตรองถึงความต้องการภายในตนเอง มุ่งเน้นเป้าหมายในชีวิตและเห็นคุณค่าของการพัฒนา มองถึงข้อดีของวิธีการพัฒนาแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงผลที่จะได้รับจากการพัฒนาตนเอง

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาครู ควรศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศชี้แนะแนวทางไปสู่การพัฒนาตนเองของครู จัดพัฒนาครูและส่งเสริมการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนาครู กำหนดวัตถุประสงค์



กำหนดแผนงานและแนวทางการพัฒนาร่วมกันกับครูให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครู

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการและประสานงานในวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู โดยสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสม เพียงพอ และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองทั้งระยะเวลาและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูเข้ารับพัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองของครูโดยการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น ผ่านเครือข่ายครูภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น วิธีการศึกษาดูงาน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูลการพัฒนาของครู วิเคราะห์ข้อบกพร่องในการพัฒนาครูในปีที่ผ่านมา และนำมาจัดลำดับความสำคัญและคำนึงถึงผลที่ผู้พัฒนาจะได้รับของวิธีที่ใช้ในการพัฒนาแต่ละวิธี มีการนิเทศการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และหาข้อสรุปเพื่อมาจัดเรียงวิธีการส่งเสริมพัฒนาที่ตรงกับวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรุป สังเคราะห์ ประมวลผลความต้องการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นข้อมูลพิจารณาการมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและความเหมาะสมของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองจากการปฏิบัติงานตามที่ถนัดและมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ขั้นการพัฒนาตนเอง

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู จัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่สอดคล้องตรงกับความต้องการพัฒนาของครู มุ่งเน้นให้มีความพร้อมในเนื้อหาสาระและเทคนิคการสอน การปฏิบัติงาน รวมทั้งศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีกระบวนการนิเทศ ติดตามอย่างเข้มแข็ง

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดหลักสูตรเนื้อหาให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของครู เพิ่มทางเลือกในการพัฒนาครูโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารควรพิจารณาและอนุมัติการพัฒนาของครูตามความเหมาะสมและดำเนินการพัฒนาครู

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในด้านต่าง ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาตนเองให้ดีและได้ผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลในการพัฒนา เช่น ผ่านทางออนไลน์ การลงมือปฏิบัติจริง ฯลฯ และสามารถพัฒนาได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดหาวิทยากรหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบจากแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม เป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม พัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของครู ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

(6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูด้วยวิธีการคืนครูสู่ห้องเรียน โดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรอื่นสายสนับสนุนให้กับสถานศึกษาเพียงพอ เพื่อให้ครูได้ลงมือและทำหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามแผนที่วางไว้

4) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษา ขึ้นประเมินผลการพัฒนาดตนเอง

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการพัฒนาดตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาครูหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้น โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครู คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดในการประเมินครู คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการ และคณะกรรมการประเมินผลหลังดำเนินการ เน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนและนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ แนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับดูแล สนับสนุนช่วยเหลือ ติดตาม นิเทศและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการพัฒนาเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ เลื่อนตำแหน่งงานกับผู้พัฒนาตนเองแล้วนำผลการพัฒนาตนเองมาสร้างชื่อเสียง สร้างผลงานให้กับสถานศึกษา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

5) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ด้วยวิธีการพัฒนาตนเองของครู

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้วยวิธีการสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูด้านการจัดหาวิทยากรหรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จัดการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของครู ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูด้วยวิธีการคืนครูสู่ห้องเรียน โดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรอื่นสายสนับสนุนให้กับสถานศึกษาเพียงพอ เพื่อให้ครูได้ลงมือและทำหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2. อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายชั้น สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความต้องการพัฒนาซึ่งเป็นความต้องการของตนเอง พยายามทำให้เกิดความ

เปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา มีการวางแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2563 – 2565) จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มุ่งเน้นและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้สามารถจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย ชูปลอด (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยจะพบว่าการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิก็ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการนำข้อมูลในการพัฒนาครูมาวิเคราะห์ แล้วเพิ่มทางเลือกวิธีการเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองให้มากขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาและอนุมัติการพัฒนาของครูตามความเหมาะสมและดำเนินการพัฒนาครูให้เข้มแข็ง สอดคล้องกับ Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ชั้นที่การดำเนินการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นอื่น คือ ชั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาตนเองของครูมีการเตรียมการ วางแผนก่อนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน การวางแผนการพัฒนาอาจจัดลำดับสิ่งที่ต้องการพัฒนาเป็นลำดับแรก เพราะการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง จึงจำเป็นต้องเริ่มวางแผนงานว่าสิ่งที่ต้องพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา การจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาจะเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายและทันเวลามากยิ่งขึ้น หากครูมีการวางแผนการพัฒนาที่ดีย่อมส่งผลต่อการลงมือพัฒนาตนเองดังที่ มณฑา เขียวสะอาด (2550, น.97) และมนต์ชัย คมสาร (2552, น. 57) กล่าวว่า การวางแผนดำเนินการพัฒนาเป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว กำหนดเทคนิคที่ใช้เพื่อช่วยให้การดำเนินการพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชั้นอื่น คือ ชั้นพัฒนาตนเอง เพราะครูยังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนงานที่กำหนดไว้ เนื่องจากภาระงานของครูมีมากทำให้ไม่มีเวลาในการลงมือพัฒนาและงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาค่อนข้างสูง จึงทำให้การพัฒนาตนเองไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ นอกจากนี้อาจด้วยเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส

โคโรนา 2019 (COVID -19) ที่ทำให้แผนงานที่กำหนดไว้ในการพัฒนาตนเองต้องเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนหรือถูกเลื่อนออกไป ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาจึงส่งผลทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาเกิดขึ้นน้อย

2.2 ผลการวิจัย พบว่า วิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายวิธี ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครุมีวิธีการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย โดยครุเลือกวิธีการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและประสบความสำเร็จ โดยวิธีที่ครุใช้ในการพัฒนาตนเองมากกว่าวิธีอื่น คือ วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติ งาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูลเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทำให้ครุจึงเน้นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นหลักเนื่องจากไม่สามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น วิธีการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามผลการวิจัยรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครุเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก โดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน อาจเป็นเพราะการเข้ารับการอบรมของครุส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง ไม่มีความสนใจในหัวข้อที่ได้รับให้ไปพัฒนา และครุมักจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าสถานศึกษาจัดขึ้นเอง จึงทำให้ครุจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจ ความต้องการ และมีเป้าหมายของผู้พัฒนา และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทำให้วิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีที่สามารถพัฒนาตนเองได้ทุกสถานที่ ทุกเวลาสอดคล้องแน่นน้อย ตีถาวร (2550, น. 21) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการว่าเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง การหมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ท้นกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้การสนับสนุนให้ครุมีแนวทางการพัฒนาในรูปแบบวิธีใหม่ ๆ รวมทั้งมีต้นแบบเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อย่างหลากหลายและพยายามส่งเสริมให้ครุได้พัฒนาตนเองจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ มารุต พัฒผล (2557) ได้ประมวลสรุปว่าการพัฒนาครุที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมุ่งเน้นการบูรณาการเขาไปกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ การพัฒนาครุบนพื้นฐานของงานที่ทำเป็นประจำจะช่วยให้ครุได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติ และการจัดให้มีผู้ฝึกสอน



(Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) จะช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเป็นการฝึกอบรม การปฏิบัติจริง การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ ซึ่งการพัฒนาครูที่ดีนั้นควรให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ ทั้งนี้สอดคล้องกับขวัญดาว ศรีชมพู (2557, น.37) กล่าวว่าบุคลากรในสถานศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้ ทักษะความชำนาญด้วยตนเอง ทั้งจากการศึกษาคู่มือ การปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอบรม การศึกษาดูงาน และวิธีอื่น ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในตนเองอันนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า วิธีการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าวิธีการอื่น คือ วิธีการศึกษาดูงาน เพราะวิธีนี้ต้องมีเป้าหมายที่แน่นอนในการศึกษาดูงาน มีการวางแผนและศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าไปดูแนวทางการดำเนินงานต้องมีการวางแผนเรื่องระยะเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะช่วยให้ได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ งบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาค่อนข้างสูง และจากช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทำให้ไม่สามารถไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานได้

2.3 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องขั้นตอนและวิธีการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูทุกคนต้องได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยมีการปรับปรุงระบบ กลไก ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างระดับกันต้องพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานวิจัยอมราลักษณ์ คล้ายเรือง และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาทั้งในเรื่องขั้นตอนและวิธีการพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูไม่แตกต่างกัน เพราะครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะและประสบการณ์ รวมทั้งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือ



ความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของจีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์และคณะ (2557) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จึงทำให้ครูต้องพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายชั้น โดยชั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชั้นอื่น คือ ชั้นพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ คือ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของครู โดยจัดลำดับความสำคัญของสาระที่ควรพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูอย่างแท้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการพัฒนา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง จัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน รวมทั้งประสานงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานอื่น ๆ

3) ผู้บริหารควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู เปิดโอกาสให้ครูประเมินความต้องการของตนเองและลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และสถานศึกษาควรมีสารสนเทศการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ซึ่งจะ เป็นข้อมูลที่สะท้อนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในแต่ละปี

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายวิธี อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง และมีพี่เลี้ยงเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าไปเป็นที่ปรึกษาในสถานศึกษาเพื่อช่วยชี้แนะ และลดการดึงครูออกสู่อห้องเรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาในลักษณะที่เน้นความสำคัญของสิ่งที่ครูจำเป็นต้องพัฒนา มีอิสระในการเลือกวิธีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีวิธีการพัฒนาครูที่เกิดจากความสนใจของครูและมีคุณภาพ โดยคอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษา ในแต่ละวิธี มุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูลและเข้าใจเนื้อหาสาระของสิ่งที่พัฒนาอย่างเต็มกำลัง

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการพัฒนา และมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการพัฒนาให้แก่ครู

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาตนเองโดยการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ถ้าต้องการข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม

- กนิษฐา บัวเพื่อน. (2555). การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- กรกช วิชัย. (2551). การพัฒนาแบบทดสอบวัดเหตุผลเชิงจรรยาบรรณด้านความรับผิดชอบความเมตตา กรุณาและความยุติธรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554, น. 2). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขวัญดาว ศรีชมพู. (2557, น. 37). สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครู กคน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จารุพันธ์ อธิอาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯ: เนชั่นพริ้นตัง เซอร์วิส.
- จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1(3), 124.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็น เตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). กล้าเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554, น. 34-35). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. (เอกสารอัดสำเนา).
- ธัญญา วุฒินิธิชัย. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ธนวัฒน์ สุภาอ้วน. (2552). *สภาพความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ธัญญภัทร์ ศิริธันนาโรจน์. (2557). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์วิส จำกัด.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- นิพนธ์ สารชาติ. (2550). *การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการโรงเรียนบ้านคลองสุด (ประชานุกูล) อำเภออุ้มผาง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- แน่นน้อย ดิถาวร. (2550). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาศ สุขทวี. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ปทุม ศรีพนา. (2556). *ปัญหาและความต้องการการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม*. วารสารจันทรเกษมสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน ( 2551 ). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ภัศราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มณฑา เขียวสะอาด. (2550). *เอกสารประกอบการสอนการพัฒนาตนเอง*. ลำปาง: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- มนต์ชัย คมสาคร. (2552). *เอกสารคำสอนรายวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มารุต พัฒผล. (2557). *เทคนิคและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ โฉมยา (2560, ออนไลน์). *บทที่ 6 การพัฒนาตน*. สืบค้นจาก : <http://edu.msu.ac.th/rungson/teach/document/0023016/pdf/10>.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 10(1), 34–46.
- ฤทธิ ต้น. (2557). *การศึกษาคำแนะนำการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93–102.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วันวีร์ ขวัญมณี. (2557). *การศึกษาคำความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพียร์ สันเอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วุฒิชัย ชูปลอด. (2560). *การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.



- สมพงษ์ จันท์พิมพ์. (2555). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมศักดิ์ พัดแดง. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดนราธิวาส*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, นนทบุรี.
- สลิลลา ธนภัทรศรีกุล. (2559). *การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สพป.ชพ 1, ชุมพร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2563). *รายงานการประเมินตนเองของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประจำปี 2563*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, สุพรรณบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2565)*. สืบค้นจาก <http://www.suphan1.go.th/suphan1/images/2jantararat/plan/04>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2564). *สภาพการจัดการศึกษาสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. สุพรรณบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู*. สืบค้นจาก [https://otepc.go.th/images/00\\_YEAR2564/03\\_PV1/1Mv9-2564.pdf](https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นจาก [https://otepc.go.th/images/00\\_YEAR2564/03\\_PV1/1Mv9-2564.pdf](https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การศึกษา : รากฐานประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4 ) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). การวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ .กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1834-file.pdf>.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2554). หนังสือเรียนการพัฒนาสังคม รายวิชาการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.สืบค้นจาก <http://www.pattanadownload.com/download/g.6/g6.3/korsornor%2051/12-51.pdf>.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สุจิตรา ธนันทน์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, กุญชรีย์ คำชาย และเอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ปาเอ. (2553). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2, แพร่.

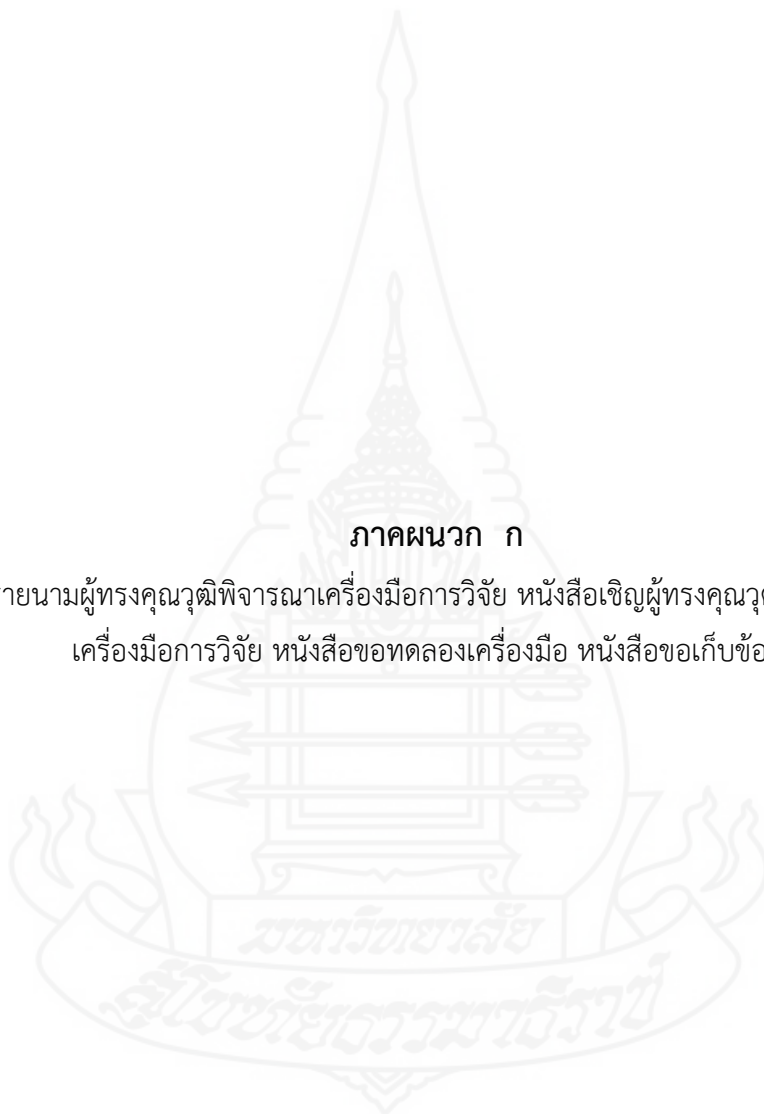
- อมรรัตน์ พัทณี. (2551). *การศึกษาความต้องการตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อมรลักษณ์ คล้ายเรือง และคณะ. (2564). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 7(2), 265.
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู. สารวิจัยเพื่อพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครู*, 2(2). สืบค้นจาก <file:///C:/Users/ITTHAI/Downloads/67581-158036-1-SM.pdf>.
- อุไรวรรณ สอนสมพงษ์. (2550). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. สืบค้นจาก [http://sps.lpru.ac.th/script/show\\_article.pl.html](http://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl.html).
- Agado. (1998). *A Staff Development in effective schools doctoral dissertation: Ph.D. dissertation*, University of Texas at Austin.
- Bereron, R.A. (2004). *Transforming Teacher Practice: An Analysis of the Impact Prescribed Staff Development in Differentiated instruction*. Dissertation Abstracts International. 64(08): 2712. (UMI No. 3103272).
- Dilworth, M.E. and Imig, D.G. (1995). "Professional Teacher Development and the Reform Agenda"(online) Retrieved from <http://www.erigidigest.org/1996-1/reform.htm>.
- Megginson & Pedler (1992). *Self-development: A facilitator' guide*. London.
- Myrko Thum. (2012). *3 Fundamental Personal Development Steps*. Retrieved from <https://www.dumblittleman.com/3-fundamental-personal-development/>.
- Ye Lan. (2006). *Theoretical thinking and practical exploration on teachers development*. Retrieved from [http://www.gbep.org/en/img/wenjian/yantaohui/Ye%20 Lan.doc](http://www.gbep.org/en/img/wenjian/yantaohui/Ye%20Lan.doc).



ภาคผนวก

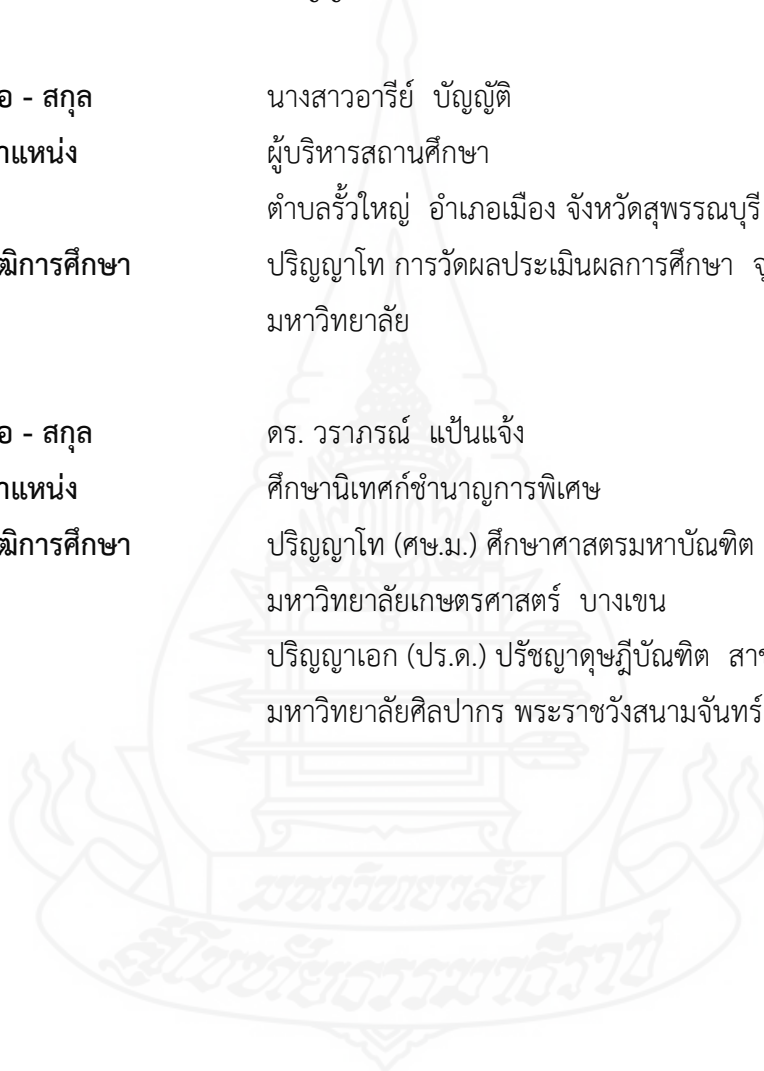
**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา  
เครื่องมือการวิจัย หนังสือขอตกลงเครื่องมือ หนังสือขอเก็บข้อมูล



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 1. | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง<br>วุฒิการศึกษา | นางสาวอมรรรัตน์ แสงทองดี<br>ผู้บริหารสถานศึกษา<br>ตำบลดอนกำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000<br>ปริญญาโท (ศษ.ม.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง  |
| 2. | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง<br>วุฒิการศึกษา | นางสาวอารีย์ บัญญัติ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา<br>ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000<br>ปริญญาโท การวัดผลประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์<br>มหาวิทยาลัย   |
| 3. | ชื่อ - สกุล<br>ตำแหน่ง<br>วุฒิการศึกษา | ดร. วราภรณ์ แป้นแจ้<br>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>ปริญญาโท (ศษ.ม.) ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน<br>ปริญญาเอก (ปร.ด.) ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์ |





**ภาคผนวก ข**

รายนามผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ หนังสือเชิญผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์



### รายนามผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล นายอนันต์ ดีขำ  
ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (คบ.) วิทยาศาสตร์ทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ปริญญาโท (คม.) บริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ชื่อ - สกุล นางสาวอมรรัตน์ แสงทองดี  
ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (คบ.) วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
ปริญญาโท (ศษ.ม.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ชื่อ - สกุล นายภัทรวัตรฐ์ ชื่อตรง  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (คบ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์  
วิชาโทคอมพิวเตอร์  
มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร  
ปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาวิชา การบริหาร  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
4. ชื่อ - สกุล นางนันท์นภัส ชัยสงคราม  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สาขานาฏศิลป์ไทย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

5. ชื่อ - สกุล นางสาวกัณณ์อลิน สนธิวรสกุล  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (คบ.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ปริญญาโท (ศษ.ม) วิชาเอกบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยการพัฒนาศักยภาพของครูในสถานศึกษา





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สุพรรณบุรีเขต 1

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยแบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่าน คำตอบที่แท้จริงของท่าน จะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปาจริย์ มาตรวิจิตร

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## ตอนที่ 1

## สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51

– 60 ปี

61 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทและสูงกว่า

4. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

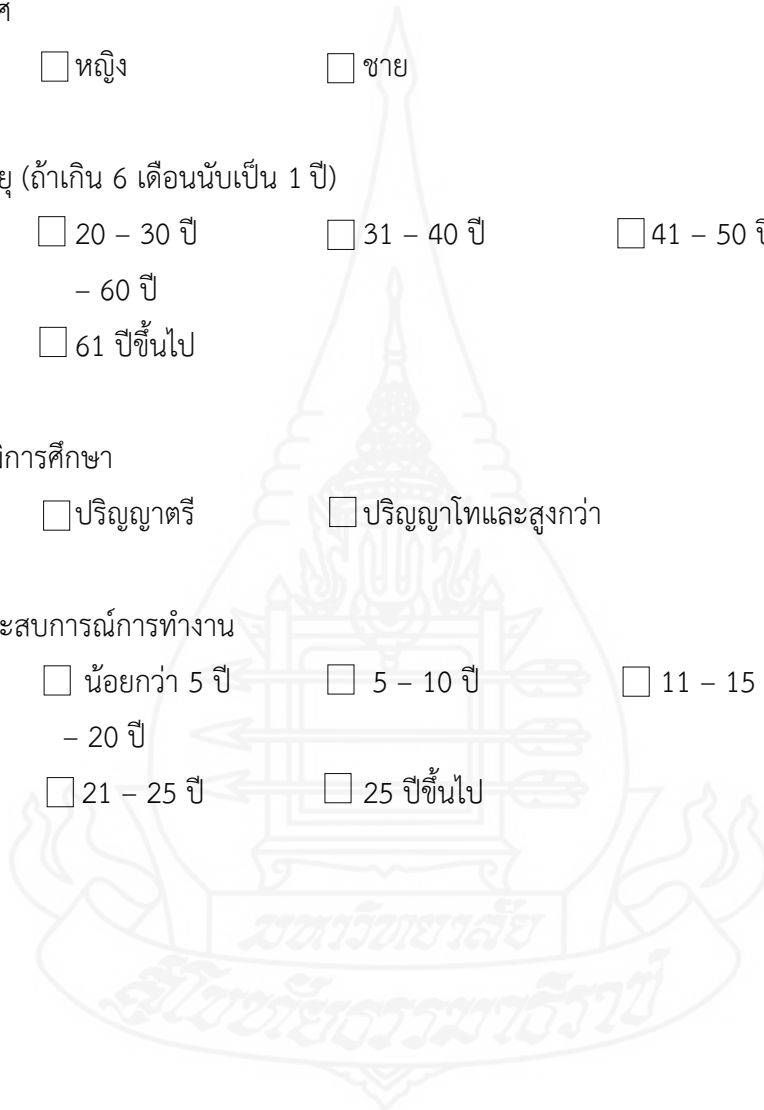
11 – 15 ปี

16

– 20 ปี

21 – 25 ปี

25 ปีขึ้นไป





## ตอนที่ 2

ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้ แล้วพิจารณาว่าคุณมีการปฏิบัติในขั้นตอนการพัฒนาตนเองต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ข้อความ “ครูมีการสำรวจและยอมรับในข้อมูลบกพร่องของตนเอง” หากท่านมีความเห็นว่าครูมีการสำรวจและยอมรับในข้อมูลบกพร่องของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถามนี้

ข้อ	ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ก	ครูมีการสำรวจและยอมรับในข้อมูลบกพร่องของตนเอง	✓				

ข้อที่	ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ขั้นสำรวจตนเอง</b>						
1.	ครูสำรวจตนเองในด้านความรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
2.	ครูนำข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาใช้ในการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองในทุกมิติ					
3.	ครูยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง					
4.	ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมต่อไป					
<b>ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง</b>						
5.	ครูนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตนเองมาใช้เพื่อเตรียมการวางแผนการพัฒนาตนเอง					
6.	ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ					
7.	ครูจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง					
8.	ครูศึกษาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง					
9.	ครูแสวงหาแหล่งทุนหรือทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง					
<b>ขั้นพัฒนาตนเอง</b>						
10.	ครูพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ					
11.	ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า					
12.	ครูจัดสรรเวลาและแบ่งเวลาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม					
13.	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่					

ข้อที่	ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14.	ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม					
<b>ขั้นประเมินผลการพัฒนา</b>						
15.	ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง					
16.	ครูตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมในวิธีการที่เลือกใช้					
17.	ครูศึกษาวิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น					
18.	ครูวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสรุปการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

## ตอนที่ 3

## วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อคำถามที่กำหนดให้ แล้วพิจารณาว่าคุณมีการปฏิบัติต่อวิธีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ						
1.	ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง จากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน					
2.	ครูศึกษาหาความรู้เพื่อสร้างสรรค์และจัดทำ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยในลักษณะของตำรา และเอกสารวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นผลงานของตนเอง					
3.	ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและพัฒนาตนเอง					

ข้อ ที่	วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<b>การฝึกอบรม</b>						
4.	ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
5.	ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน					
6.	การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติ และความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเอง					
7.	ครูนำผลจากการอบรมมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การศึกษาดูงาน</b>						
8.	ครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ					
9.	ครูพัฒนาตนเองจากการสังเกตวิธีการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ					
10.	ครูนำผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาปรับปรุงยุคที่ใช้หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง					
<b>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน</b>						
11.	ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
12.	ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ ที่	วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
13.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความคิดเห็น ต่าง ๆ ร่วมกันช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
14.	การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูช่วยให้ครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
<b>การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ</b>						
15.	ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
16.	ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น					
17.	การได้มีโอกาสรับฟังความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุมสัมมนาช่วยให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอนและการปฏิบัติงาน					
<b>การศึกษาต่อ</b>						
18.	ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องจำเป็นในการพัฒนาตนเอง					
19.	ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
20.	ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง					



ข้อ ที่	วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
21.	การศึกษาต่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ



ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา



**เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล : แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์**

**เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สุพรรณบุรีเขต 1**

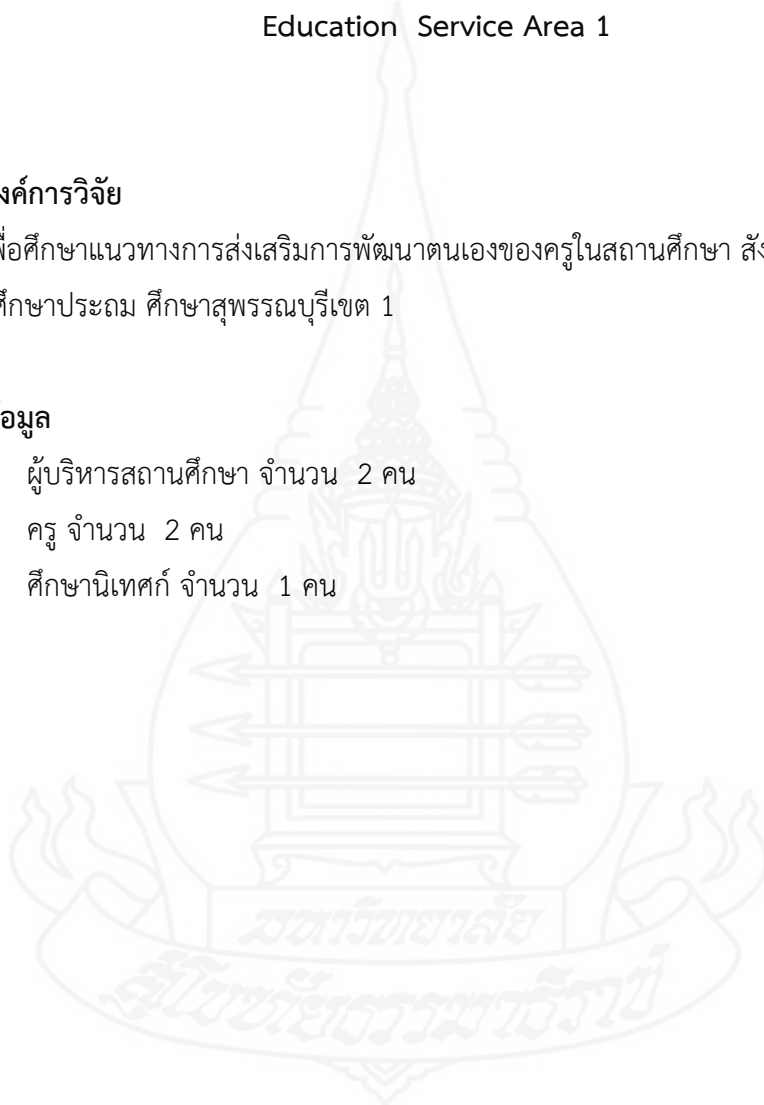
**Self-development of Teachers in Schools under the Office of Suphanburi  
Education Service Area 1**

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน
2. ครู จำนวน 2 คน
3. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน



## แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ มีแนวคำถามใน 2 ประเด็นใหญ่ คือ ขั้นตอนการพัฒนาและวิธีการในการพัฒนา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

1. จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่สำรวจจากครูจำนวน 291 คน พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ขั้นสำรวจตนเอง ขั้นวางแผนการพัฒนาดตนเอง ขั้นพัฒนาตนเอง และขั้นประเมินผลการพัฒนา โดยขั้นตอนที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นพัฒนาตนเอง

1.1 ท่านคิดว่า หากจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษาในขั้นพัฒนาตนเอง ควรมีแนวทางอย่างไรบ้าง และใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 สำหรับขั้นตอนการดำเนินการอื่น ๆ ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษาในขั้นการสำรวจตนเอง ขั้นวางแผนการพัฒนาดตนเอง และขั้นประเมินผลการพัฒนา ควรมีแนวทางอย่างไรบ้างและใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการส่งเสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้หรือไม่ และใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่สำรวจจากครูจำนวน 291 คน พบว่า ครูมีวิธีการพัฒนาตนเองทุกวิธีการอยู่ในระดับมากที่สุด 6 วิธี คือ วิธีการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ/ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง/คู่มือปฏิบัติงาน ตำราและสารสนเทศอื่น ๆ วิธีการฝึกอบรม วิธีการศึกษาดูงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน วิธีการประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ และวิธีการศึกษาต่อ โดยวิธีที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิธีการศึกษาดูงาน

2.1 ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามวิธีการต่าง ๆ ของครู ในสถานศึกษาในวิธีการศึกษาดูงานอย่างไรบ้างและใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 สำหรับวิธีการอื่น ๆ ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาในวิธีการประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ วิธีการศึกษาต่อ และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ควรมีแนวทางอย่างไรบ้าง และใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการส่งเสริมวิธีการพัฒนาตนเองของครูด้วยวิธีอื่น ๆ  
นอกเหนือจากที่กล่าวถึงหรือไม่ อย่างไร และใครควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







ภาคผนวก จ

แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

### แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ครูสำรวจตนเองในด้านความรู้ ความสามารถของตนเองในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ครูนำข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาใช้ในการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองในทุกมิติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ครูยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมต่อไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ครูนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตนเองมาใช้เพื่อเตรียมการวางแผนการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ครูจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ครูศึกษาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ครูแสวงหาแหล่งทุนหรือทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ครูพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
12.ครูจัดสรรเวลาและแบ่งเวลาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16.ครูตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมในวิธีการที่เลือกใช้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17.ครูศึกษาวิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18.ครูวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสรุปการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19.ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20.ครูศึกษาหาความรู้เพื่อสร้างสรรค์และจัดทำผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยในลักษณะของตำราและเอกสารวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21.ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
พัฒนาตนเอง						
22.ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็น ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24.ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25. ครูนำผลจากการอบรมมาปรับปรุงและพัฒนา ตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26.ครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงานจากสถาน ศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.ครูพัฒนาตนเองจากการสังเกตวิธีการปฏิบัติงาน และศึกษากระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28.ครูนำผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาปรับ ประยุกต์ใช้หรือแก้ไขปัญหากับการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29.ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการ ลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30.ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31.ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความ คิดเห็น การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32.ครูมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
33.ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34.ครูมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์ เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35.การได้มีโอกาสรับฟังความรู้และการแลกเปลี่ยน ความรู้จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุมสัมมนาช่วยให้ ครูสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอน และการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36.ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความ สามารถตามความต้องจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37.ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38.ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ใน การพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39.ครูที่ได้รับการศึกษาต่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



**ภาคผนวก ฉ**  
การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

### แบบสรุปรูปการหาค่าความเที่ยง (Reliability)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ที่	ข้อความคำถาม	ค่าความเที่ยง
<b>ขั้นตอนการพัฒนาตนเองของครู</b>		
<b>ขั้นสำรวจตนเอง</b>		
1	ครูสำรวจตนเองในด้านความรู้ ความสามารถของตนเองในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	0.888
2	ครูนำข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาใช้ในการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองในทุกมิติ	0.890
3	ครูยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง	0.892
4	ครูตระหนักว่าข้อบกพร่องที่ตนมีควรนำมาใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมต่อไป	0.889
<b>ขั้นวางแผนการพัฒนาตนเอง</b>		
5	ครูนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ตนเองมาเพื่อเตรียมการวางแผนการพัฒนาตนเอง	0.896
6	ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเสมอ	0.890
7	ครูจัดลำดับความสำคัญการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	0.889
8	ครูศึกษาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง	0.895
9	ครูแสวงหาแหล่งทุนหรือทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	0.892
<b>ขั้นพัฒนาตนเอง</b>		
10	ครูพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ	0.891
11	ครูจัดหาและนำทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนมาพัฒนาตนเองอย่างคุ้มค่า	0.891
12	ครูจัดสรรเวลาและแบ่งเวลาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	0.891
13	ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่	0.891
14	ครูสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	0.895
<b>ขั้นประเมินผลการพัฒนา</b>		
15	ครูมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่	0.889



ที่	ข้อความ	ค่าความเที่ยง
	เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง	
16	ครูตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสม สมในวิธีการที่เลือกใช้	0.891
17	ครูศึกษาวิเคราะห์แนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เลือกโดยละเอียดเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น	0.890
18	ครูวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสรุปการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง	0.891
<b>วิธีการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา</b>		
<b>การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือปฏิบัติงาน ตำรา และสารสนเทศอื่น ๆ</b>		
1	ครูพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองจากคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร ตำรา ผลงานวิชาการ ผลงาน วิจัยและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	0.889
2	ครูศึกษาหาความรู้เพื่อสร้างสรรค์และจัดทำผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย ในลักษณะของตำราและเอกสารวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นผลงานของตนเอง	0.891
3	ครูจัดแสดงผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคคลที่ต้องการศึกษาและพัฒนาตนเอง	0.888
<b>การฝึกอบรม</b>		
4	ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.890
5	ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาเลือกหัวข้อประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน	0.892
6	การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเอง	0.888
7	ครูนำผลจากการอบรมมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	0.891
<b>การศึกษาดูงาน</b>		
8	ครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นแบบ	0.890
9	ครูพัฒนาตนเองจากการสังเกตวิธีการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ	0.889
10	ครูนำผลจากการศึกษาดูงานมาพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้หรือแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง	0.888

ที่	ข้อความ	ค่าความเที่ยง
<b>การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน/ทำงานร่วมกันเป็นทีม/การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน</b>		
11	ครูพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานโดยผ่านการลงมือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.893
12	ครูได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	0.891
13	การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกันช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	0.892
14	การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูช่วยให้ครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	0.890
<b>การประชุม/การสัมมนาเชิงวิชาการ</b>		
15	ครูเข้าร่วมประชุมซึ่งมีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกในการพัฒนางานต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.891
16	ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในพัฒนางานช่วยให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	0.893
17	การได้มีโอกาสรับฟังความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุม สัมมนาช่วยให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนสอนและการปฏิบัติงาน	0.889
<b>การศึกษาต่อ</b>		
18	ครูศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	0.891
19	ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	0.893
20	ครูเข้าศึกษาต่อเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง	0.894
21	การศึกษาต่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	0.889

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นางสาวปาจรรย์ มาตรวิจิตร  
วัน เดือน ปีเกิด 12 กรกฎาคม 2533  
สถานที่เกิด อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี  
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี สถิติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2555  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดวังพระนอน จังหวัดสุพรรณบุรี  
ตำแหน่ง ครู

