

การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

นายวุฒิชัย รูปลอด

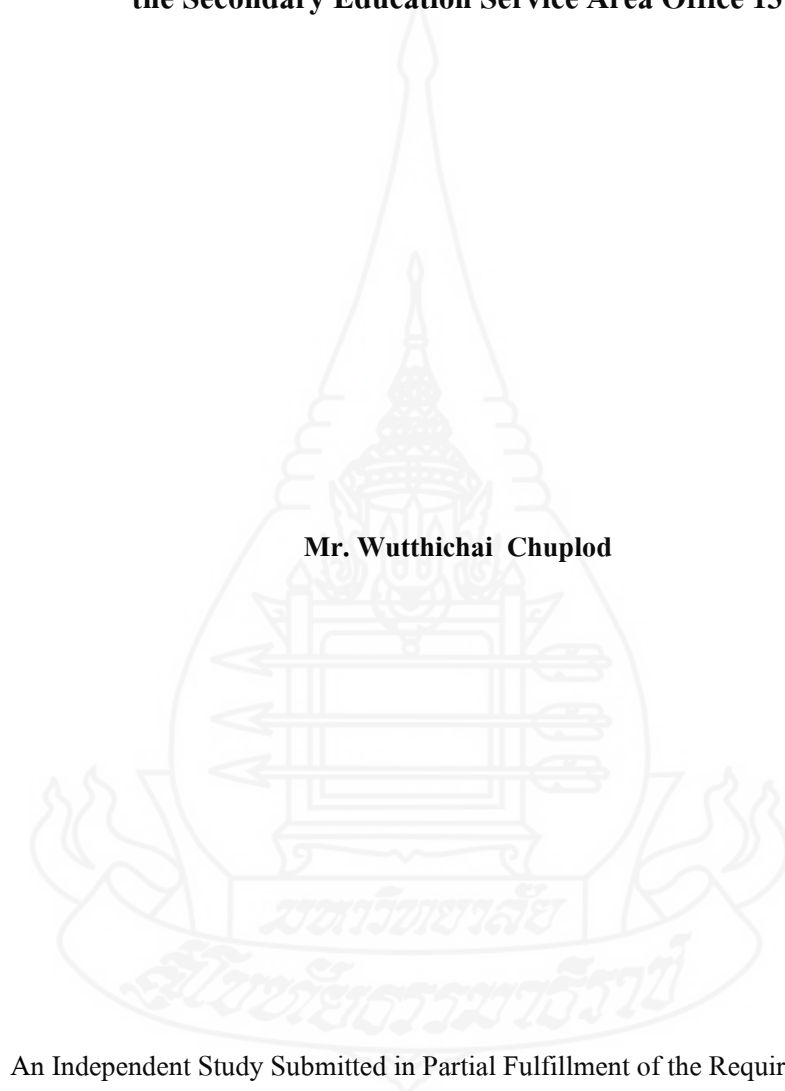


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Academic Self-Development of Teachers in Basic Education Schools under
the Secondary Education Service Area Office 13**

Mr. Wutthichai Chuplod



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

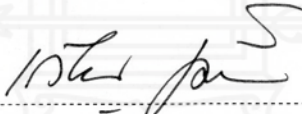
2017

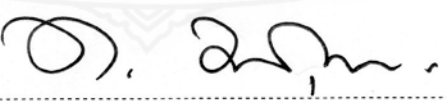
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13
ชื่อและนามสกุล นายวุฒิชัย ชูปลอด
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

ผู้ศึกษา นายวุฒิชัย ชูปลอด รหัสนักศึกษา 2562300075

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน (2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอายุของครู และ (3) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 13 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 352 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเที่ยง .94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ชั้นสำรวจตนเอง ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง และชั้นพัฒนาตนเอง ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนในกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการแตกต่างกันในชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย และ (3) ครูผู้สอนมีปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ คือมีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องเวลาในการศึกษาต่อ ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นยังไม่ตรงกับความต้องการ ขาดแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาผลงานวิชาการ และไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล แนวทางแก้ปัญหการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน คือ จัดลำดับความสำคัญของงานและจัดตารางการพัฒนาตนเอง ใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อการศึกษาต่อ ใช้งบประมาณส่วนตัวในการเข้ารับอบรมที่ตนมีความสนใจ เลือกเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ตามความสนใจ สอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในสาขาความรู้ที่ตนสนใจ และใช้งบประมาณส่วนตัวซื้อสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล

คำสำคัญ การพัฒนาตนเอง งานวิชาการ ครูผู้สอน มัธยมศึกษา

Independent Study title: Academic Self-Development of Teachers in Basic Education Schools under the Secondary Education Service Area Office 13

Author: Mr. Wutthichai Chuplod; **ID:** 2562300075;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisaenglert, Assistant Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The purposes of this research were (1) to study academic self-development of teachers; (2) to compare the levels of academic self-development of teachers as classified by learning area of teaching, and age; and (3) to study problems and guidelines for solving problems of academic self-development of teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 13.

The research sample consisted of 352 teachers in basic education schools under the Secondary Education Service Area Office 13 during the 2017 academic year, obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire, with reliability coefficient of .94. Data were analyzed using of the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, LSD pairwise comparison method, and content analysis.

Research findings revealed that (1) the rating means for both the overall and specific steps of academic self-development of teachers were at the high level; the specific steps could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the self-exploration step, the self-development evaluation step, the target behavior selection step, the determination of self-development method step, and the self-development step, respectively; (2) regarding comparison results of academic self-development of teachers, it was found that teachers teaching in different learning areas did not significantly differ in their levels of academic self-development; while teachers in different age groups differed significantly in their levels of academic self-development in the target behavior selection step; and (3) the problems of academic self-development of the teachers were the following: they had little time for self-development; they did not receive time allowance support for further study; they did not receive budget support for further study; the promotion for self-development organized by the immediate superior work agency was not relevant to the teachers' needs; the lack of learning sources for academic work development; and they did not receive facilitating supports on the Internet service for information retrieval; as for guidelines for solving the problems of academic self-development of the teachers, the following were recommended: the teachers should prioritize the importance of their works and arrange timetable for self-development; they should spend their free time during school vacation for further study; they should spend their own financial budgets for attending the training programs in which they are interested; they should select to participate in the training or seminar programs organized by their immediate superior work agency based on their interest; they should ask for knowledge from the experts in their field of discipline; and they should spend their own money to buy the Internet signal for convenience of information retrieval.

Keywords: Self-Development, Academic Work, Teacher, Secondary Education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ ชี้แนะเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นและติดตามจนการวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับแก้ไขงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในศาสตร์ทางการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน และคณะกรรมการผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยและเก็บข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วุฒิชัย ชูปลอด

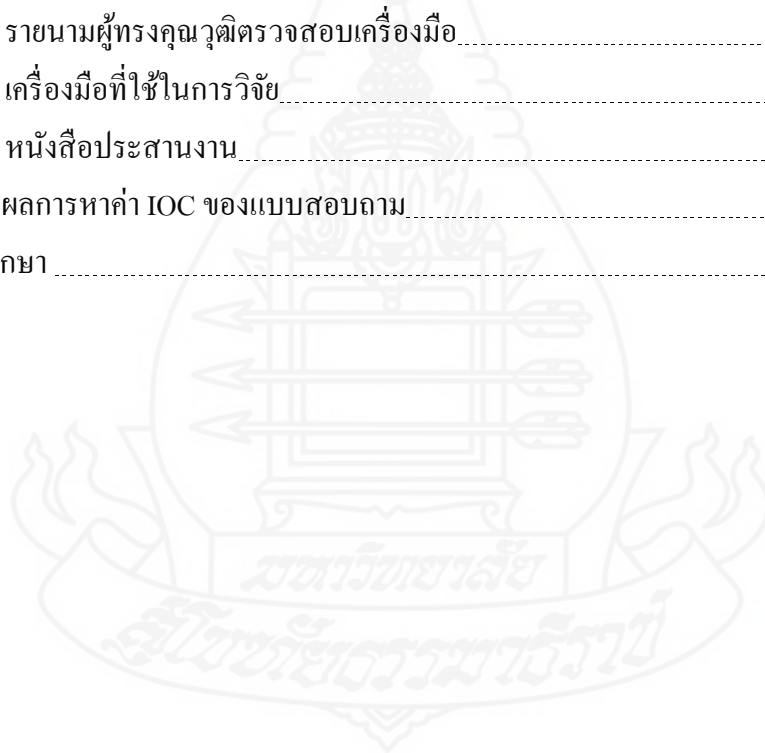
กุมภาพันธ์ 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ	10
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	33
บริบทและความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยมัธยมศึกษาเขต 13	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการของครูผู้สอน	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอน	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
สรุปการวิจัย	105
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	123
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	124
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
ค หนังสือประสานงาน	134
ง ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม	140
ประวัติผู้ศึกษา	143



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ตารางสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง 42
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ที่ตอบแบบสอบถาม 88
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ในภาพรวมและรายด้าน 89
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นสำรวจตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ 90
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ 92
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ 93
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ 94
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ 95
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในภาพรวมและรายชั้น 96
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 99
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนตามกลุ่มอายุในภาพรวมและรายชั้น 100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนตามกลุ่มอายุ ...	102
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย จำแนกตามกลุ่มอายุของ ครูผู้สอนด้วยวิธีการ LSD	103



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมของสังคมไทยในปัจจุบันถูกกระตุ้นจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ วิถีชีวิตสังคมและวัฒนธรรม กลายเป็นสังคมแห่งการแข่งขันที่ต้องใช้ความรู้เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ความรู้ยังเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด และเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบอาชีพ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างคุณภาพของมนุษย์เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต โดยมีครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูและต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

การพัฒนาตนเองของครูจึงถือเป็นเรื่องสำคัญดังที่ได้มีระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหลายมาตรา อาทิ มาตรา 9(4) ซึ่งกำหนดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 52 ที่กล่าวถึงการส่งเสริมระบบกระบวนการผลิตครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมาตรา 53 กำหนดให้ครูทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบประกอบวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูเป็นสิ่งสำคัญเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการพัฒนาด้านงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษา เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยทั่วไป งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก โดยครูมีหน้าที่สำคัญ คือการแปลงหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่การที่ครูจะพัฒนาการเรียนรู้อย่าง

ผู้เรียนได้นั้น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง (สุมณฑา พงษ์มาลา, 2551, น. 1) โดยเหตุที่การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร และเกิดความก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

การพัฒนาตนเองของครูด้านงานวิชาการอาจเกิดขึ้นจากการเรียนรู้โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดยังพบว่ามีปัญหาค่อนข้างมาก ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2552, น. 255-256) ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่พบ คือ สถานศึกษายังขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง การส่งเสริมขาดความทั่วถึง ไม่ตรงสายงาน ขาดการประสานงาน และขาดความร่วมมือ ในการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น การพัฒนาครูยังไม่ตรงกับสาขา ที่เปิดสอน การพัฒนาครูจะเป็นลักษณะของงานมอบหมายพิเศษซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะเป็นครูกลุ่มเดิมๆ ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร จึงทำให้การเผยแพร่เพื่อขยายผลเกิดขึ้นไม่ทั่วถึง การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนจึงมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถเท่ากับหรือน้อยกว่าระดับเดิมที่จบการศึกษาในอดีต ส่งผลให้ความมั่นใจในความรู้ความสามารถของครูอาจลดน้อยถอยลง ครูจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการพัฒนาตนเองร่วมด้วย ดังที่ อรรถพ จินะวัฒน์ (2559, น. 1379) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงตนเอง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า หากผู้ประกอบวิชาชีพครูรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีกระบวนการในการพัฒนาตนเองก็จะไม่มีความรู้ความสามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

จากงานวิจัยหลายเรื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549-2557 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากการพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เพียงพอ ไม่ตรงกับเวลาและความต้องการ ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบตั้งแต่ขั้นสำรวจตนเอง ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ขั้นพัฒนาตนเอง และขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูในเขตพื้นที่ การศึกษากระบี่ ซึ่งในปัจจุบันอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดย กนกพร เฉตาไพ (2552) และ ศรีเพชร ฤทธิเพชร (2553) พบว่า สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในด้านวิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น และการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการใช้นวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถวัดผลและประเมินผลที่เน้นสภาพ จริงโดยวิธีการที่หลากหลาย และด้านความสามารถในทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมา พัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนนั้น ครูมีสมรรถภาพ ที่อยู่ในระดับต่ำ และครูผู้สอนมีความ ต้องการพัฒนาตนเองในงานด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการใช้หลักสูตรเพื่อการ เรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อและผลิตสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าวแสดงว่าครูในเขตพื้นที่ การศึกษากระบี่ยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการ

อย่างไรก็ดี งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนยังไม่มีผู้ใด ทำมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ว่าครูมีการพัฒนา ตนเองด้านงานวิชาการอย่างไร มีปัญหาอย่างไร ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาดตนเอง ด้านงานวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดใน การแก้ปัญหาการพัฒนาดตนเองของครู เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

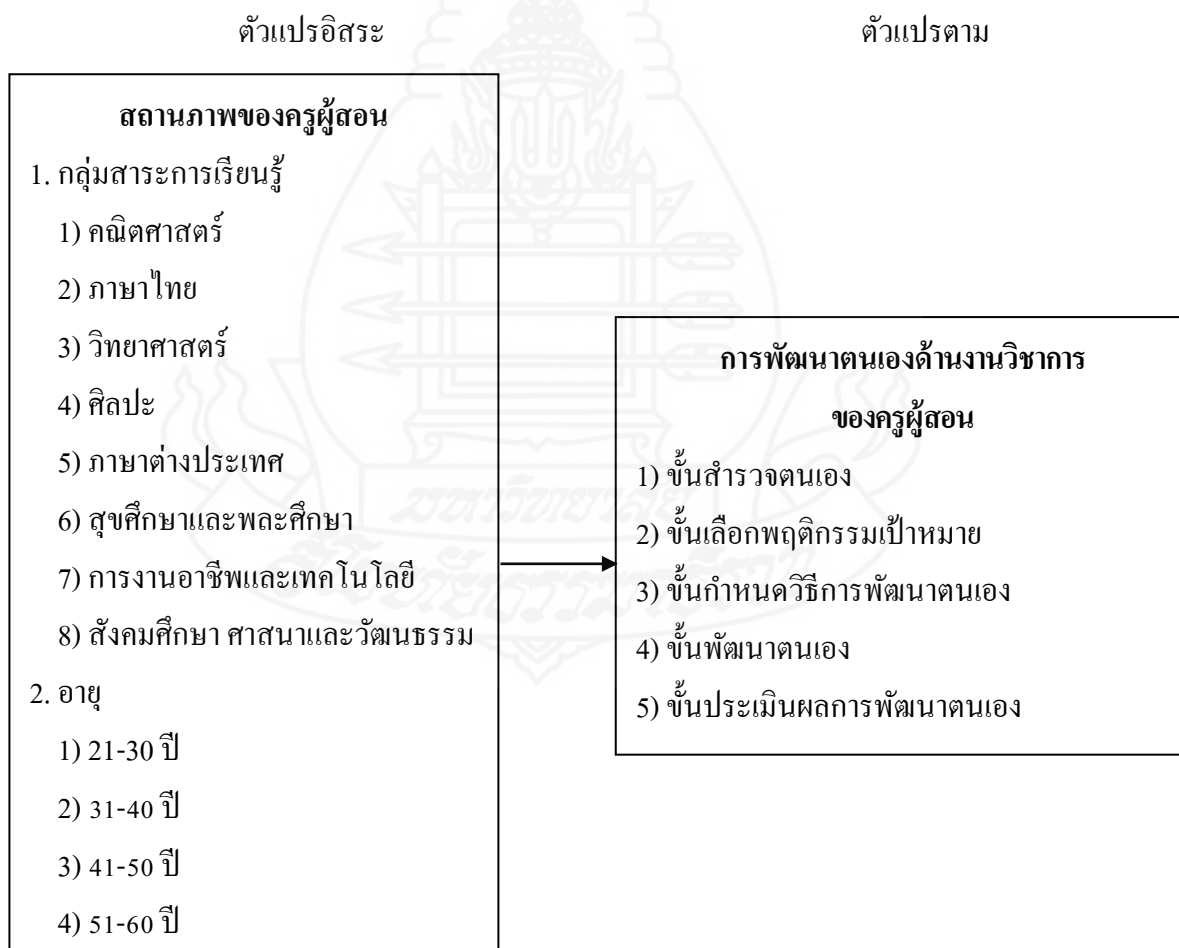
2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

2.2 เพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอายุของครู

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาคณะทำงานวิชาการของครูผู้สอนจาก นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย ดังนี้ ชีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์ (2542), ชงชัย สันติวงษ์ (2542), เรียม ศรีทอง (2542), สุชา ไอยราพงศ์ (2543), ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544), ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2545), เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2545), จุฬารัตน์ โสตะ (2546), ประมวล พุทฺธพิบูล (2548), วีรฉัตร สปัญญา (2548), อนูรี แก้วแว่น้อย (2548), มณฑา เขียวสะอาด (2550), ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2551) รุจิ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2553), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), บุญมาส สุขทวี (2555), นรินทร์ทิพย์ ทองศรี (2555), สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์ (2556), พิทักษ์ นิลนพคุณ (2556), วนิดา พลอยสว่าง (2555), วรณดี แสงประทีปทอง (2555) และ พิเชิต ฤทธิจรรยา (2559) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนใน 5 ชั้น คือ ชั้นสำรวจตนเอง ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ชั้นพัฒนาตนเอง และชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,940 คน จากสถานศึกษา 44 แห่ง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เป็นบทบาทของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

6.1.1 ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร เอกสารประกอบ คู่มือครู การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเลือกใช้สื่อให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับระดับพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมการจัดการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของผู้เรียน การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การฝึกทักษะการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

6.1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ครูสร้างสรรค์ จัดทำ หรือประดิษฐ์คิดค้น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.4 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กิจกรรมที่ครูเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และตีความข้อมูล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

6.1.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กิจกรรมการค้นคว้าหาความรู้ความเป็นระบบที่เชื่อถือได้โดยครูผู้สอน โดยใช้กระบวนการวิจัย ด้วยการสำรวจและกำหนดปัญหา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร กำหนดตัวแปร สร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครูผู้สอนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สถานศึกษา และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6.3 การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน หมายถึง ขั้นตอนที่ครูผู้สอนใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย 3) ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง 4) ขั้นพัฒนาตนเอง และ 5) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง

6.3.1 ขั้นสำรวจตนเอง หมายถึง การที่ครูผู้สอนใช้วิธีการที่หลากหลายและนำผลมาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อทำให้เกิดความตระหนักและรับรู้ตนเองจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

6.3.2 ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำพฤติกรรมที่ด้อยจากการสำรวจตนเองในงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นพฤติกรรมส่งผลเสียต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาตนเองในลำดับต้นและสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองตามหลัก SMART คือ มีความเฉพาะเจาะจง วัดได้ ดำเนินการให้บรรลุผลได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง และมีกรอบเวลาที่จะดำเนินการอย่างชัดเจน

6.3.3 ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำพฤติกรรมเป้าหมายไปกำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่ด้อยของตนเองอย่างเป็นระบบ ด้วยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและเลือกใช้วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับเนื้อหา ความยากง่ายของพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา ระยะเวลาที่ใช้ และค่าใช้จ่าย ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ และการแสวงหาความรู้จากสื่อมวลชน

6.3.4 ขั้นพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำเอาวิธีพัฒนาพฤติกรรมของตนเองที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการและมีการประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ด้วยการสังเกตและบันทึกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ซึ่งครูผู้สอนต้องมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ตามลำดับขั้นตอน โดยมีเทคนิคสำคัญ 4 ประการ คือ การควบคุมตน การทำสัญญา กับตน การกำกับตน และการปรับตน

1) **การควบคุมตน** หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใดหรือ หลายวิธีรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) **การทำสัญญากับตน** หมายถึง การที่ครูผู้สอนเขียนข้อตกลงกับตนเองไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุเงื่อนไขและรายละเอียดที่จะต้องดำเนินการ และเมื่อบรรลุเป้าหมายจะให้อะไรกับตนเอง หากไม่สามารถทำได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดจะมีมาตรการอย่างไร

3) **การกำกับตน** หมายถึง การที่ครูผู้สอนควบคุมพฤติกรรมตนเองและสร้างวินัยให้ปฏิบัติตนตามแผนที่วางไว้โดยเคร่งครัด ด้วย 1) การจับตาตนเอง คือ การที่สนใจตนเอง

อย่างจริงจังและมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อการปฏิบัติ 2) การประเมินตนเอง คือ การมีการเปรียบเทียบระหว่างสารสนเทศที่ได้จากการจับตามน กับมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคคล และ 3) การเสริมแรงตนเอง คือ การให้รางวัลหากพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมาย และมีการลงโทษหากพฤติกรรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

4) การปรับคน หมายถึง การที่ครูผู้สอนปรับพฤติกรรมที่เป็นข้อด้อยให้เป็นพฤติกรรมใหม่ที่ถาวร

6.3.5 **ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่ครูผู้สอนตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนว่ามีความรู้ความสามารถ และทักษะในพฤติกรรมที่เลือกพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ด้วยการนำผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6.4 **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

6.5 **ปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ** หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคและสิ่งกีดขวางที่ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่สามารถพัฒนาเองด้านงานวิชาการ

6.6 **แนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ** หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่ครูผู้สอนใช้เพื่อแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ครูผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนส่งเสริมและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านงานวิชาการ

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และวางแผนส่งเสริมและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านงานวิชาการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษา เรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของงานวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
 - 1.3 ขอบข่ายงานวิชาการ
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน
 - 2.3 กระบวนการพัฒนาตนเอง
3. บริบทและความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ

งานวิชาการจัดเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เป็นงานหลักในการช่วยเสริมสร้างหรือพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความคิดของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ ครุมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

แก่น้อย ดีถาวร (2550, น. 24) ได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

หุมนศักดิ์ อินทร์รัศมี (2551, น. 2) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า คือ งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

รุจิ ภู่อาระ และ จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 56) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรีเพชร ฤทธิ์เพชร (2553, น. 22) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรม บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

บุญยมาศ สุขทวี (2555, น. 22) ได้กล่าวว่างานวิชาการไว้ว่า คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน ที่มีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วมกัน โดยทั่วไปจัดโดยส่วนกลางครอบคลุมในทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล การติดตามผล สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนา หรือปรับปรุงการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและเจริญงอกงามในทุกด้าน บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและเป็นพลเมืองดีของสังคม

1.2 ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่ส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพและช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2551, น. 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหลัก มีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายของคนหรือเด็กเป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน และมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ใช้กำกับบริหารจัดการระบบงานของโรงเรียนและใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโรงเรียนได้ตอบสนอง และสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน คือให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนที่ดีเป็นคนที่สมบูรณ์ งานวิชาการจึงได้กลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียน ครอบคลุมโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก, น. 6) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ศรีเพชร ฤทธิ์เพชร (2553, น. 22) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากต่อการบริหารจัดการทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนที่เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง มีบทบาทในอันที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพได้นั้น ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญาความรู้ความสามารถคุณธรรม จริยธรรมเจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน

โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนการพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนการติดต่อสื่อสารการประสานงานการควบคุมบังคับบัญชาการวินิจฉัยสั่งการการมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่างานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากร เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

1.3 ขอบข่ายงานวิชาการ

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา 2 กลุ่มที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งมีบทบาทในงานวิชาการบางส่วนที่ทับซ้อนกัน และบางส่วนแยกจากกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 งานวิชาการที่เป็นบทบาทของผู้บริหาร

สมคิด บางโม (2551, น. 126) กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียนหรือสถานศึกษาทั่วไปจะต้องดำเนินการเรื่องต่างๆ ดังนี้ การจัดโปรแกรมการเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดหาเอกสาร หลักสูตร การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดหาสื่อการสอน การจัดห้องวิชาการ การเลือกแบบเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552ก, น. 6-7) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการออกเป็น 12 งานดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลการประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 7. การนิเทศการศึกษา
 8. การแนะแนวการศึกษา
 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน
และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- ซึ่งประกอบด้วย
- หลักสูตรท้องถิ่น
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 8. การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะแนว
 11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
- และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั องค์กร
หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2553, น. 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ

1.2 การพัฒนากระบวนการรู้

1.3 สื่อการเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ประยงค์ เนาวบุตร (2556, น. 11-5) ได้เสนอขอบข่ายงานวิชาการที่มีขอบข่ายครอบคลุมงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนว่า ประกอบด้วย

1. งานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

2. งานการจัดการเรียนการสอน

3. งานสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

4. งานประเมินผลการเรียน

5. งานวิจัยในชั้นเรียน

6. งานนิเทศการสอน

7. งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร

8. งานประกันคุณภาพการศึกษา

9. งานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสรุปขอบข่ายงานวิชาการที่บทบาทของผู้บริหารได้ 9 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ จากขอบข่าย

ของงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายด้านที่ต้องทำร่วมกับครู ส่วนที่เป็นบทบาทของครูโดยตรงส่วนใหญ่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดังมีรายละเอียดในข้อ 1.3.2

1.3.2 งานวิชาการที่เป็นบทบาทของครู

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549, น. 1) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของครูเป็น 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

แก่น้อย คีถาวร (2550, น. 31) กล่าวว่า งานวิชาการของครูมีขอบข่าย คือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการประเมินตามสภาพจริง และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ศรีเพชร ฤทธิเพชร (2553, น. 25) กล่าวว่า งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับครูตามความสำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

บุญมาศ สุขทวี (2555, น. 23) ได้กล่าวว่างานวิชาการเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ

จากขอบข่ายงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปงานวิชาการที่ครอบคลุมบทบาทของครูได้ 5 ด้าน คือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการนำหลักสูตรไปใช้

กระบวนการใช้หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการจัดการที่สำคัญ ซึ่งครูผู้สอนต้องมีความรู้ เข้าใจ ในงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นอย่างดี เพื่อทำให้นักเรียนพัฒนาได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะ

เป็นอย่างไร ที่สังคมต้องการและสามารถดำเนินชีวิตตนได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอนจะทำให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งที่กำหนดในการสอน

1.1 ความหมายของหลักสูตร

ฉันท ชาติทอง (2550, น. 21) ได้กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง ประมวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรมในโครงการ หรือแผนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

ปานชัย พูนวัตถุ และสุพัตรา ประดับพงษ์ (2555, น. 7-8) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการหรือโปรแกรมการจัดสภาพการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิธีการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

ประพนธ์ เจริญกุล (2555, น. 1-40) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 นัย คือ นัยแรก หมายถึง มวลประสบการณ์ที่กำหนดให้ผู้เรียนได้รับ ซึ่งหมายถึงหลักสูตรที่เขียนไว้หรือกำหนดไว้ ส่วนนัยที่สอง หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจริงจากการใช้ชีวิตในโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมประสบการณ์ดังต่อไปนี้ 1) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอนในและนอกห้องเรียน 2) ประสบการณ์ที่ได้รับจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียน 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 4) ประสบการณ์ที่ได้รับจากบริการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ 5) ประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน 6) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนในฐานะนักเรียนของโรงเรียน

ประสาธต์ เนื่องเฉลิม (2556, น. 3) ได้กล่าวว่าหลักสูตร เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการจัดการศึกษาในส่วนที่ว่าด้วยการวางแผนและการเสนอแนะแนวทางเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม หากขาดหลักสูตรก็เปรียบเสมือนขาดเข็มทิศในการนำพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง

สุทธวีวรรณ ดันดิรจนางค์ (2556, น. 6-8) ได้กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาสาระ วิธีการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตร กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

1.2 ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 10) ระบุว่า การนำ หลักสูตรไปใช้เป็นการจัดมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนของครูผู้สอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ค, น. 59) ระบุว่า การนำหลักสูตรไปใช้ คือ การที่ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำสาระการเรียนรู้ จัดหน่วยการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

สุนิสา จุ้ยม่วงศรี (2554, น. 13-5) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นสถานการณ์จริง โดยนำ องค์ประกอบต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมของครูผู้สอน

สุวรรณิ ยะหะกร (2555, น. 8-6) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ซึ่งครูผู้นำหลักสูตรไปใช้ต้องเตรียมการจัดการเรียน การสอน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2556, น. 6-23) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไป ใช้ในการเรียนการสอน เริ่มจากการที่ครูต้องศึกษาหลักสูตร การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และ จัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การเตรียมสื่อที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัด สภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลผู้เรียน

Beauchamp (อ้างถึงใน ทศพร สิทธิโชติ, 2557, น. 16) ได้กล่าวว่า การนำ หลักสูตรไปใช้ หมายถึง การที่ครูนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยกระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การ แปลงหลักสูตร ไปสู่การสอน การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร เอกสารประกอบ คู่มือครู การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้และการเลือกใช้สื่อให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับ ระดับพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบการกำหนดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ต้องมีการวางแผนการอย่างดี ถือว่าการจัดประสบการณ์การสอนเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เพราะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, น. 20) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนว่าเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย สาระกิจกรรมแหล่งเรียนรู้และการประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

ชาญชัย ยมดิษฐ์ (2551, น. 27) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้เกิดจากแรงจูงใจภายใน ในการกระตือรือร้น สืบหาความรู้ความจริงโดยการค้นพบด้วยตนเองอันเป็นผลมาจากความต้องการประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ที่ได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติมาจากบทบาทผู้ที่เป็นเจ้าของการเรียนรู้อย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก, น. 5) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดหรือดำเนินการให้สอดคล้องกับผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางปัญญา ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 คุณลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล

คุณลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลนั้น มีองค์ประกอบศึกษาหลายประการ ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้ดังนี้

อุดม เขยทิวังศ์ (2552, น. 53-54) กล่าวถึง คุณลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลว่าเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของสภาพของตนเองด้วย การคิด การค้นคว้า การทดลองตามระดับความสามารถ (Self-paced learning) ของผู้เรียนและสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองด้วยตนเอง หรืออีกนัยหนึ่ง คือ กระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน

และทำกิจกรรมที่ตรงกับสภาพปัญหาของตนเอง เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของตนเอง ด้วยกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายทั้งกระบวนการกลุ่ม การศึกษาด้วยการลงมือปฏิบัติจริง การพึ่งพาตนเอง การเรียนรู้วิธีเรียนมากกว่าท่องจำเนื้อหา และก้าวทันเทคโนโลยี ดังนั้นการสอนที่ดี ควรประกอบด้วย

- 1) สอนเนื้อหาที่เป็นปัญหาของชุมชน หรือผู้เรียน
- 2) สอนตามความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน
- 3) ผลการเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตจริงได้

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2553, น. 92-94) กล่าวถึง คุณลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องสะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดทุกข้อ
2. ฝึกกระบวนการที่สำคัญให้กับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนความเป็นกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะกระบวนการที่สำคัญ
3. เหมาะสมกับธรรมชาติและวัยของผู้เรียน
4. เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง
5. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำการในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อาจช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา

สุวิทย์ มูลคำ (2553, น. 48) กล่าวถึง คุณลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและแก้ปัญหา
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานฐานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้

พิทักษ์ นิลนพคุณ (2556, น. 4-31) กล่าวถึง คุณลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการจัดวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถพัฒนาตนเอง

2. จัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อวางรากฐานชีวิตให้เจริญงอกงาม อย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

3. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง

4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ คุณธรรม จริยธรรม

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมีแนวทางดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ธรรมชาติ วัย และความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน 3) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 4) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 5) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 6) สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

3.1 ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้สอน และผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ในการจัดการเรียนการสอนสิ่งที่สำคัญเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอน ไปสู่ผู้เรียน มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงสื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

กิดานันท์ มลิทอง (2553, น. 26) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับทำให้สื่อการสอนของผู้สอนส่งไปถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดี

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2553, น. 74) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือหรือช่องทางหรือเป็นตัวกลางในการเรียน การสอน สำหรับถ่ายทอดหรือส่งผ่านความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ตั้งไว้

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2554, น. 239) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนการสอน คือ ตัวกลางหรือสิ่งต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการถ่ายทอดความรู้ของครูถึงผู้เรียนทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี

นรินทร์ทิพย์ ทองศรี (2555, น. 11-12) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็น เครื่องช่วยในการเรียนการสอน ในการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาและเป็นตัวกลางซึ่งมีความสำคัญต่อ กระบวนการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นตัวนำความรู้ ความต้องการหรือสาระสำคัญของเนื้อหา วิชาการที่ผู้สอนต้องการส่งผ่านไปยังผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผลที่เกิดจากการส่งข้อมูล ดังกล่าวไปยังผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระสำคัญของวิชาการ หรือนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ของการเรียน

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ตัวกลาง เครื่องมือ หรือช่องทาง ที่ช่วยถ่ายทอดหรือส่งผ่านความรู้ ทักษะและเจตคติ จากครูไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

3.2 ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข, น. 27) ได้จำแนกสื่อออกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ซึ่งได้แสดงหรือ จำแนก หรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่างๆ โดยใช้หนังสือที่เป็นตัวเขียน หรือตัวพิมพ์ เป็นสื่อเพื่อ แสดงความหมาย สื่อสิ่งพิมพ์มีหลายประเภท เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จุลสาร จดหมาย จดหมายเหตุ บันทึก รายงาน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น
2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับ เครื่องมือโสตทัศน วัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ สื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เช่น แถบบันทึกภาพพร้อมเสียง (วีดิทัศน์) แถบบันทึกเสียง สไลด์ สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3. สื่ออื่นๆ นอกจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี ยังมีสื่ออื่นๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสื่อ 2 ประเภท ดังกล่าว เพราะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ท้องถิ่นที่ขาดแคลนสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อเทคโนโลยี โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

3.1 สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถทำหน้าที่ถ่ายทอดสาระความรู้ แนวคิด เจตคติ และวิธีปฏิบัติตน ไปสู่บุคคลอื่น อาจเป็นบุคลากรในระบบโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน ตัวผู้เรียน นักการภารโรง หรืออาจเป็นบุคลากรนอกระบบโรงเรียน เช่น บุคลากรในท้องถิ่น ที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่างๆ เป็นต้น

3.2 สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เช่น พืชผัก ผลไม้ สัตว์ชนิดต่างๆ ปรากฏการณ์ต่างๆ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งวิทยบริการ หรือแหล่งการเรียนรู้ชุมชน ห้องสมุด ชุมชน สังคม วัฒนธรรม ฯลฯ

3.3 สื่อวัสดุ/เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ ตาราง กราฟ สถิติ ฯลฯ นอกจากนี้ยังรวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือช่าง เป็นต้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2552, น. 112) ได้แบ่งสื่อการสอน ตามแนวของนักเทคโนโลยีการศึกษาเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลางหรือตัวผ่านในการให้ข้อมูลความรู้ที่บันทึกไว้ในวัสดุ สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นหรือได้ยินได้ เช่น เครื่องฉายภาพโปรเจกไทด์ เครื่องเล่นเทป เครื่องเสียง คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. วัสดุ หมายถึง สื่อที่เก็บความรู้ไว้ในตัวเอง จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ
2.1 วัสดุที่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ด้วยตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์อื่นช่วย เช่น แผนที่ ลูกโลก หุ่นจำลอง เป็นต้น

2.2 วัสดุที่ไม่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ด้วยตัวเอง จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์อื่นๆ ช่วย เช่น แผ่นเสียง สไลด์ เป็นต้น

3. เทคนิคและวิธีการ หมายถึง สื่อที่มีลักษณะเน้นทางด้านแนวคิดหรือรูปแบบขั้นตอนในการเรียนการสอนสำคัญ โดยอาจนำเอาวัสดุหรืออุปกรณ์มาช่วยในการสอนด้วยก็ได้

ไพศาล สุวรรณน้อย (2555, น. 14) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ ที่ใช้สำหรับเทคนิคการสอนแต่ละเทคนิคเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอนในแต่ละด้านข้างต้น สามารถสรุปสื่อการเรียนการสอนได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ สไลด์ แผ่นใส เอกสาร ตำรา สารเคมี สิ่งพิมพ์ต่างๆ และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง เครื่องเล่นเทปเสียง เครื่องเล่น วีดิทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ
3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่ การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การฝึกงาน การจัดนิทรรศการ และสถานการณ์จำลอง
4. สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer presentation) การใช้ Intranet และ Internet เพื่อการสื่อสาร (electronic mail: e-mail) และ การใช้เครือข่าย WWW (World Wide Web)

สรุปได้ว่า ประเภทของสื่อการเรียนการสอน สามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จุลสาร จดหมาย จดหมายเหตุ บันทึก รายงาน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น 2) สื่อเทคโนโลยี ได้แก่ วีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง สไลด์ สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน 3) สื่ออื่นๆ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อธรรมชาติและเทคโนโลยี สื่อวัสดุ/เครื่องมือและอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการ

3.3 แนวคิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2550, น. 16) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้ผลิต และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา
2. จัดทำ จัดทำสื่อ และเทคโนโลยีให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2551, น. 8) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีว่า เป็นสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แนวคิด วิธีการ กระบวนการสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข, น. 36) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีว่า แนวทางการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามี 5 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติการหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ

ทิสนา แคมมณี (2552, น. 418) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีว่า เป็นสิ่งที่ทำขึ้นมาใหม่ ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆทางการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 147) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีว่า ผู้บริหารจะต้องให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนเพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ครูสร้างสรรค์จัดทำหรือประดิษฐ์คิดค้นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการวัดและประเมินผล

4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลเป็นงานที่ทำให้ทราบถึงพัฒนาการในด้านวิชาการ โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประเมินคุณภาพในการจัดการศึกษา จึงถือว่าการวัดผลและประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

วาสนา ประवालพฤกษ์ (2552, น. 15) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินการสอนของครูว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ติดตามผลการวัดและประเมินผลการเรียนเป็นกระบวนการตรวจสอบผลการพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุง การเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียนให้เป็นอย่างเหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สุพัทธ์ พิบูลย์ (2552, น. 67) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

วนิดา พลอยสังวาลย์ (2555, น. 8-54) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถจัดให้มีขึ้น ทั้งระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กิจกรรมที่ครูเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานของผู้เรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และตีความข้อมูลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

4.2 ประเภทของการวัดและประเมินผล

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552, น. 14-15) ได้จำแนก ประเภทของการวัดและประเมินผล ไว้ดังนี้

1. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - 1.1 การประเมินผลก่อนเรียน (pre-evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะของผู้เรียนว่า มีความรู้เพียงพอที่จะเรียนต่อในรายวิชาใหม่ หรือเนื้อหาใหม่ได้หรือไม่
 - 1.2 การประเมินผลระหว่างเรียน หรือประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

1.3 การประเมินสรุปผล (summative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนมีความรู้ทั้งสิ้นเท่าไร ควรตัดสินได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือควรได้เกรดอะไร เป็นต้น

2. จำแนกตามระบบการวัดผล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (norm-reference evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันที่ทำข้อสอบฉบับเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้นๆ

2.2 การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (criterion-referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์มีทั้งเกณฑ์มาตรฐาน (standard criteria) ที่มีอยู่แล้วหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น (arbitrary criteria)

ภัทรา นิคมานนท์ (อ้างถึงใน รัชดาภรณ์ พิมพ์รัตน์, 2554, น. 18) ได้แบ่งประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ใช้ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวัดและประเมินผลแบบอิงกลุ่ม เป็นการวัดเพื่อเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบ หรือผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นที่ทำงานหรือทำแบบทดสอบอย่างเดียวกัน จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลนี้เพื่อต้องการจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้นๆ โดยยึดระดับผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือในการจำแนก

2. การวัดและประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อต้องการทราบว่าบุคคลนั้นๆ มีความสามารถถึงเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ การวัดผลและประเมินผลต้องนำคะแนนที่ได้จากผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วรรณดี แสงประทีปทอง (2555, น. 10-8-10-10) และวิชัย วงษ์ใหญ่ และกัญญา ลินทรรัตน์ศิริกุล (2553, น. 9-47-9-51) กล่าวว่าไว้สอดคล้องกันว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถแบ่งเป็นประเภทย่อยๆ ได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ดังนี้

1. แบ่งโดยยึดธรรมชาติของการวัด แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.1 การวัดความสามารถสูงสุด (maximum performance) เป็นการวัดความสามารถของบุคคลเพื่อบ่งชี้ว่าเขาสามารถทำอะไรได้บ้าง (can do)

1.2 การวัดคุณลักษณะของบุคคล (typical performance) เป็นการวัดพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ผลการประเมินจะสะท้อนว่าบุคคลนั้นจะทำ (will do) อะไรได้บ้าง เป็นการวัดเกี่ยวกับพฤติกรรม

2. แบ่งโดยยึดบทบาทของการสอน แบ่งได้ 4 ประเภท ได้แก่

2.1 การประเมินเพื่อจัดตำแหน่ง (placement evaluation) เป็นการประเมินเพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนตามระดับความสามารถเพื่อได้ใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้เรียนหรือจำแนกกลุ่มผู้เรียนเป็นเก่ง-อ่อน หรือ ผ่าน-ไม่ผ่าน

2.2 การประเมินเพื่อวินิจฉัย (diagnostic evaluation) เป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัยหาจุดเด่น-ข้อบกพร่องของผู้เรียน หรือปรับปรุงการเรียนการสอนเนื้อหาแต่ละหน่วย

2.3 การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) เป็นการประเมินระหว่างภาคเรียน หรือระหว่างที่การสอนยังดำเนินอยู่ เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนกลุ่มเดียวกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

2.4 การประเมินผลสรุป (summative evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เท่าใด เป็นการประเมินเพื่อให้ระดับคะแนน (grading) หรือให้การรับรอง (certification)

3. แบ่งโดยวิธีการแปลผล แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.1 การวัดอิงกลุ่ม (norm-referenced evaluation) เป็นการวัดและแปลผลคะแนนที่ผู้เรียนได้เปรียบเทียบกับกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน

3.2 การวัดอิงเกณฑ์ (criterion-referenced measurement) เป็นการวัดและแปลผลคะแนนที่ผู้เรียนแต่ละคนได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

สรุป ประเภทของการวัดและประเมินผล แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แก่ การประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียนและการประเมินผลสรุป 2) แบ่งตามระบบการวัดผล ได้แก่ การประเมินแบบอิงกลุ่ม และการประเมินแบบอิงเกณฑ์ 3) แบ่งตามยี่ห้อธรรมชาติของการวัด ได้แก่ การวัดความสามารถสูงสุดและการวัดคุณลักษณะของบุคคล 4) แบ่งตามบทบาทของการสอนหรือจุดมุ่งหมายของการประเมิน ได้แก่ การประเมินเพื่อจัดตำแหน่ง การประเมินเพื่อวินิจฉัย การประเมินความก้าวหน้า และการประเมินผลสรุป

4.3 หลักการวัดและประเมินผล

หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาได้กำหนดหลักการวัดและประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการ (2552ค, น. 35) ได้ระบุ แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จาก

กระบวนการปฏิบัติและผลการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ กระบวนการ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือ การวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2552, น. 21) และสมนึก ภัททิพย์ธนี (2553, น. 9) ได้กล่าวถึง หลักในการวัดและประเมินสอดคล้องกันดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย
2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
3. คำนึงถึงความยุติธรรม
4. การแปลผลให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลของการวัดและประเมินผลให้คุ้มค่า

นาคยา ปิลาชนานนท์ (อ้างถึงใน พรหมพิทักษ์ มหาแก้ว, 2554, น. 38) ได้กล่าวถึงหลักการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. มีจุดประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจน
2. ระบบการประเมินมีความยุติธรรม
3. ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม
4. การสื่อสารเกี่ยวกับการประเมินถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย
5. ระบบการประเมินจะต้องได้รับการทบทวน และปรับปรุงอย่าง

สม่ำเสมอ

วรรณดี แสงประทีปทอง (2555, น. 10-8-10-10) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมีหลักการที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. ระบุสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินให้ชัดเจน
2. เลือกวิธีการวัดและประเมินที่เหมาะสม
3. ใช้วิธีการวัดและประเมินหลายๆ วิธีประกอบกัน
4. ควบคุมความคลาดเคลื่อนจากการวัดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด
5. ใช้สารสนเทศจากการวัดและประเมินให้คุ้มค่า

สรุปได้ว่า หลักการวัดและประเมินผลมี 6 ประการ คือ วัดให้ตรง จุดประสงค์ใช้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพ เลือกวิธีวัดที่เหมาะสม มีความยุติธรรม แปลผลให้ถูกต้อง และใช้ผลการวัดอย่างคุ้มค่า

5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

5.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งและจัดเป็นงานในหน้าที่ที่สำคัญของครูที่ต้องจัดทำเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายและเหตุผล

พิสนุ ฟองศรี (2551, น. 4) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ทำโดยครูผู้สอน เน้นการนำผลไปใช้จริงเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน

ราตรี นันทสุคนธ์ (2554, น. 25) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง หรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประพนธ์ เจียรกุล (2555, น. 1-48) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนนั้น มีความสำคัญเพราะองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ปรีชา เนาว์เย็นผล (2555, น. 12-4) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการต่างๆ ให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

พิชิต ฤทธิรัฐ (2559, น. 24) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กิจกรรมการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้โดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เน้นการนำผลไปใช้จริงเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี

ความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ระบุว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

สุภาภรณ์ หมั่นเกตุวิทย์ (2552, น. 12) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยคือครูผู้สอน
2. เริ่มจากปัญหาที่เป็นจริงเกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นที่รับผิดชอบ
3. กำหนดวัตถุประสงค์ตรงตามปัญหาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
4. ใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง สอดคล้อง และเหมาะสมกับผู้เรียน
5. ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอนปกติ
6. เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
7. ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สรุปผลการใช้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษา

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2553, น. 3-4) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้วิจัยขึ้นเองในสภาพการณ์จริง มีลักษณะที่สำคัญคือ

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ และครูจะลงมือค้นหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ปัญหาการวิจัยเป็นปัญหาที่เล็กแต่มีความหมายกับการเรียนการสอนโดยตรง

3. เป็นการวิจัยสภาพการณ์จริงของห้องเรียน

4. มุ่งศึกษาที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดสภาพแวดล้อม

5. เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในทันทีทันใด เพื่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

6. เป็นการวิจัยที่ควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือครูผู้สอนทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่วิจัยไปพร้อมๆ กัน

7. เป็นการวิจัยที่การเชื่อมโยงกันระหว่างการคิดสะท้อน (Reflective Thinking) และการปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อนระหว่าง และหลัง การทดลองปฏิบัติไม่ซับซ้อนแต่ให้เป็นประโยชน์โดยตรงต่อครูผู้สอน

ปรีชา เนาว์เย็นผล (2555, น. 12-4) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. สนับสนุนทฤษฎีและฐานความรู้ที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการปฏิบัติงาน
2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ
3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสามารถสร้างระบบเครือข่ายการเรียนรู้
4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดประเด็นปัญหาและค้นหาคำตอบด้วยวิธีการที่เป็นระบบ

5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสามารถนำมาใช้ในทุกระดับขอบข่ายทางการศึกษา สามารถใช้ในระดับชั้นเรียน ระดับโรงเรียน และแม้กระทั่งในระดับชาติ

สรุปความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างน่าเชื่อถือ โดยใช้กระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และครูมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีการสอนกับผลที่ได้รับ ช่วยให้ครูปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

5.3 ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

พิสนุ พองศรี (2551, น. 4) ได้สรุป ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและกำหนดปัญหาเพื่อเตรียมเรื่องวิจัย
- ขั้นตอนที่ 2 การค้นคว้าและทบทวนเอกสาร
- ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนานวัตกรรมต่างๆ
- ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดตัวแปรและสมมุติฐาน
- ขั้นตอนที่ 5 การเลือกแบบวิจัยและกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (ถ้ามี)
- ขั้นตอนที่ 6 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 8 การเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัย

Johnson (อ้างถึงใน ปรีชา เนาว์เย็นผล, 2555, น. 12-26-12-27) กล่าวถึงขั้นตอนการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดปัญหาหรือประเด็นการวิจัยในบริบทของทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 เริ่มต้นรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 ในขณะที่นักวิจัยกำลังเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่นี้ถ้ามีความจำเป็น

ก็ยินยอมให้เปลี่ยนคำถามหรือปัญหาได้

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 รายงานข้อมูล นำเสนอข้อเท็จจริง หรือข้อค้นพบ

ขั้นตอนที่ 8 จัดทำบทสรุปและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 9 สร้างแผนปฏิบัติการของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 10 นำแผนไปปฏิบัติและประเมินผลว่าเป็นอย่างไร

ราตรี นันทสุนทร (2554, น. 25) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559, น. 33-38) ได้

สรุป ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ปัญหาวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 การใช้นวัตกรรมหรือวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและรายงานผลการวิจัย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและการกำหนดหัวข้อวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้กระบวนการการวิจัย คือ การสำรวจและกำหนดปัญหาเพื่อเตรียมเรื่องวิจัยการค้นคว้าและทบทวนเอกสาร การกำหนดตัวแปรและสมมุติฐาน การเลือกแบบวิจัยและกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการแก้ปัญหา

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้หลายทัศนะ ดังนี้
 แนน้อย คีถาวร (2550, น. 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านต่างๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานอาชีพ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายได้ในที่สุด นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าจากจุดๆ หนึ่ง ไปสู่อีกจุดๆ หนึ่ง ในทิศทางที่ดีขึ้น และพร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่น ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรยิ่งขึ้น ดังนั้น การได้รับทราบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครู จะทำให้การจัดการพัฒนาบุคลากรขององค์กร สอดคล้องกับความต้องการของครู อันจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

สุจิตรา ชนานันท์ (2553, น. 103) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่นด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, น. 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง ความต้องการของบุคคล ในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์ต่อตน และหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ขวัญดาว ศรีชมพู (2557, น. 37) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ สรรสร้างความสำเร็จก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นให้แก่ตนเอง โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องศึกษาค้นคว้าความรู้ ทักษะความชำนาญด้วยตนเอง โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้ ทักษะความชำนาญด้วยตนเอง ทั้งจากการศึกษาคู่มือ การปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอบรม การศึกษาดูงาน และวิธีอื่นๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในตนเองอันนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร และเกิดความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ

2.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน

พระราชโองการของสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยในรัชกาลที่ 3 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ว่า “ครูที่ดีจะต้องมีความทั้งรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ มีความดีงามในความประพฤติ และจิตใจเป็นพื้นฐานรองรับด้วย จึงได้รับความสำเร็จในงาน เป็นที่ยกย่องนับถือของศิษย์และบุคคลทั่วไป หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การใฝ่หาความรู้ให้แก่ตนเอง เพราะความรู้เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เกิดความฉลาด และความก้าวหน้า สำหรับครูนั้นการใฝ่หาความรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และยังมีผลอย่างสูงในด้านการสร้างความศรัทธาเลื่อมใสและความเคารพนับถือ ยิ่งในสมัยที่วิทยาการต่างๆ ก้าวหน้ารวดเร็วเช่นนี้ ครูจะต้องกระตือรือร้นขวนขวายติดตามวิวัฒนาการมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ก้าวทันโลก ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น. 35)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 ว่าด้วยเรื่องครู คุรุสภา และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู คือ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า ครุสภา ซึ่งมีหน้าที่กำหนด พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ในส่วนมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อบังคับกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546) ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ อันจะส่งผลไปสู่ 2 คุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมปฏิบัติงานและการพัฒนางานรวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะให้เป็นที่เชื่อถือ และศรัทธา

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยครูต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 11 มาตรฐานดังนี้ 1. ความเป็นครู 2. ปรัชญาการศึกษา 3. ภาษาและวัฒนธรรม 4. จิตวิทยาสำหรับครู 5. หลักสูตร 6. การจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10. การประกันคุณภาพการศึกษา

และ 11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, น. 67) มาตรฐานความรู้ของครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการทำงาน หรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน ความรู้ หรือจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรง สถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ นั่นก็คือการกำหนด ให้ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกๆ 5 ปี เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ส่งผลอันเป็น ประโยชน์ต่อครู นักเรียน และประเทศชาติ โดยหวังว่ามาตรฐานวิชาชีพครู จะเป็นมาตรฐานกลาง ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้ มีความมั่นคง มีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม ครูจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู (รัตนวดี โชติกพนิช, 2555)

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น. 97) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้

3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อตนเอง เป็นการเตรียมตนเองให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับ สถานการณ์ทั้งหลาย
2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การ พัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตน ให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน
3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและ ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับ สังคมอื่นได้สูงขึ้น

ส่วน ยนต์ ชุ่มจิต (2550, น. 32-33) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ของครูไว้ว่า

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและวิธีการทำงานของครู
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ
3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น
4. ช่วยแบ่งเบา หรือลดภาระหน้าที่ของครูบังคับบัญชา หรือหัวหน้าในสายงาน

ต่างๆ

5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญที่เกี่ยวกับนักเรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ซึ่งต้องทำหน้าที่พัฒนาคน การที่ครูจะมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองก่อนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นครูยุคข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก และสอดคล้องกับข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

2.3 กระบวนการพัฒนาตนเอง

กระบวนการพัฒนาตนเองของครูนับเป็นเรื่องสำคัญมากต่อวิชาชีพครูครูต้องพัฒนาตนเองด้วยแรงจูงใจภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้มีความคิดกว้างไกล มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านวิชาการเพื่ออบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นการสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, น. 18) ได้กล่าวถึง แนวคิดและวิธีการของการพัฒนาตนเองไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง (self analysis) เป็นการสำรวจตรวจสอบตัวของตัวเอง ว่ามีส่วนใดบกพร่อง หรือมีอะไรบ้างที่ยังไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ทำ

2. การปรับปรุงตนเอง (self improvement) เมื่อรู้บกพร่องแล้วว่าเพราะอะไร ไม่เหมาะสมอย่างไร ก็พยายามเลิกพฤติกรรมนั้นเสีย

3. การฝึกฝนตนเอง (self discipline) การนำเอาสิ่งที่ได้ปรับปรุงพัฒนาเองแล้วมาก กระทำหรือแสดงออกเป็นประจำเพื่อให้เกิดเป็นนิสัย การฝึกฝนตนเองจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความตั้งใจเป็นสาระสำคัญ

4. การประเมินตนเอง (self evaluation) การสำรวจตรวจสอบขั้นสุดท้ายหลังจากได้กระทำตามขั้นตอนที่ได้วางแผนหรือตั้งใจไว้แล้ว การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่น ประเมินด้วย จำทำให้มั่นใจมากขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น. 177-178) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมต่างๆ สรุปได้ว่า

1. การประเมินตนเอง (self-appraise) จะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีภาระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้คือการต้องรู้จักค้นคว้าและแสวงหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน สามารถช่วยให้เรามองเห็นจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนการก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายไว้

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542, น. 34-54) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจตนเอง
2. การยอมรับตนเอง
3. การปรับปรุงแก้ไขตนเอง
4. การศึกษาค้นคว้าในสังคม

เรียม ศรีทอง (2542, น. 107-114) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง คือ การบรรลุสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง และจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์หลังจากหลักการศึกษาค้นคว้าความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์รวมทั้ง 7 ขั้นตอน

- ขั้นที่ 1 การสำรวจ และพิจารณาตนเอง
- ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่อง
- ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย
- ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
- ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง
- ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตน
- ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนา

สุชา ไอยราพงศ์ (2543, น. 6) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

- ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง
- ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, น. 108) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้ง 7 ขั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเอง
- ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง
- ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย
- ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง
- ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
- ขั้นที่ 7 การประเมินและการขยายผลการพัฒนาตนเอง

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2545, น. 58-68) กล่าวถึง การสร้างโปรแกรมการพัฒนาค้นเป็นการวางขั้นตอนของการพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพ และสามารถประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ง่ายขึ้น การสร้าง โปรแกรมการพัฒนาค้นประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- ขั้นที่ 1 ขั้นการสำรวจหรือทำความรู้จักตนเอง
- ขั้นที่ 2 ขั้นเลือกลักษณะของตนเองที่ต้องการพัฒนาเพียง 1 ลักษณะ
- ขั้นที่ 3 ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย
- ขั้นที่ 4 ขั้นระบุพฤติกรรมเป้าหมายตามหลัก ซึ่งเรียกว่า สมาร์ท (SMART) ดังนี้
- ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานก่อนการพัฒนาตนเอง
- ขั้นที่ 6 ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นที่ 7 ขั้นการวางแผนดำเนินการพัฒนาตนเอง
- ขั้นที่ 8 ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน
- ขั้นที่ 9 ขั้นการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาค้น
- ขั้นที่ 10 ขั้นการยุติโครงการพัฒนาตนเองเมื่อบรรลุตามเป้าหมาย

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2545, น. 26) กล่าวว่าในการพัฒนาตนเองนั้น มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน จะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้นการพัฒนาตนเองจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ตน

2. การวางแผนเพื่อพัฒนาตน

3. การปฏิบัติตามแผน

จุฬารัตน์ โสตะ (2546, น. 14-15) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะๆ

ประมวล พุทธสิริกุล (2548, น. 23) ได้สรุปขั้นตอนของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดคือ ขอบกพร่องของตน
2. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง
3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
4. ตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

วีรฉัตร สปัญญา (2548, น. 70) กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ

5 ส่วนคือ

1. การทำความเข้าใจตนเอง

2. การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สภาพสังคมและการ

ทำงาน ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนพัฒนาตนเอง

4. การปฏิบัติการพัฒนาตนเอง

5. การประเมินการพัฒนาตนเอง

อนูรี แก้วแวนน้อย และคณะ (2548, น. 94-99) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และมีขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสร้างความสำเร็จในชีวิตของตนเอง เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แนวทางการพัฒนาตนเองมีหลักอยู่ 4 ประการ คือ

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง

2. การวางแผนพัฒนาตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง

4. การประเมินผล การปรับปรุงแผนพัฒนาและการขยายผล

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น. 97) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบนำมาสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง มีดังต่อไปนี้

1. การระบุพฤติกรรมเป้าหมาย
2. การวางแผน เป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และกำหนดเทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาตนเอง

3. การลงมือปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินประสิทธิภาพของแผน

กรกช วิชัย (2551 น. 29) กล่าวว่าถึง แนวคิดและวิธีพัฒนาตนเอง ได้ 4 ประการ ดังนี้

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

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

1. สำรวจและค้นหาจุดอ่อนและ
2. จัดลำดับความสำคัญ
3. ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น
4. ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง สามารถสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้
 ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง											
	อธิบายแนวคิด	กำหนดวัตถุประสงค์	ระบุขอบเขต	ระบุประเภทของเนื้อหา	ระบุประเภทของเนื้อหา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา	ระบุเนื้อหาที่ศึกษา
เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2545)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
เรียม ศรีทอง (2542)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
สุชา ไอยราพงศ์ (2543)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2545)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ธงชัย สันติวงษ์ (2542)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
จุฬารัตน์ โสตะ (2546)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง										
	อันดับความรู้เกณฑ์ อรรถประโยชน์	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ	อันดับความรู้เกณฑ์ ระดับข้อปฏิบัติ
ธีรรัตน์ กิจจักษ์ (2542)					/		/	/	/	/	
ประมวล พงษ์พิบูล (2548)	/		/					/	/	/	
วีรฉัตร สปัญญา (2548)	/		/				/	/	/	/	
อนูรี แก้วแว่น้อย (2548)	/		/				/	/	/	/	
มณฑา เขียวสะอาด (2550)			/		/		/	/	/	/	
ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2551)	/		/					/	/	/	
รวม	12	3	9	2	3	2	11	13	11	1	1

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาตนเอง หมายถึง ขั้นตอนที่ใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผู้ศึกษาได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกขั้นตอนการพัฒนาตนเองจากความถี่ และความสอดคล้องของเนื้อหาได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นสำรวจตนเอง 2) ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย 3) ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง 4) ขั้นพัฒนาตนเอง 5) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นดังนี้

2.3.1 ขั้นสำรวจตนเอง

ปัจจุบันการสำรวจและประเมินตนเองได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการสำรวจและประเมินตนเองได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรทุกภาคส่วน การสำรวจและประเมินตนเองนั้น นอกจากจะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจและประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยมักนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวมการสำรวจและประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสำรวจและประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร (ขวัญดาว ศรีชมพู, 2557, น. 54)

1) ความหมายของการสำรวจตนเอง

อนูรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, น. 94-99) ได้กล่าวว่า การสำรวจตนเอง คือ การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันรู้ข้อดี ข้อบกพร่องของตนเอง ตระหนักถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ในการพัฒนาตน มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงแก้ไข โดยระบุลักษณะเด่นและข้อบกพร่องในตนเองในด้านต่างๆ เพื่อแยกคุณลักษณะที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี และลักษณะที่เป็นปัญหาสำคัญ อุปสรรคในการดำเนินชีวิตโดยมีจุดมุ่งหมายจะรักษาลักษณะที่ดีแล้ว และเสริมแต่งให้ดียิ่งขึ้นในส่วนที่ไม่ดี ให้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดหรือหยุด หรือจะฝึกหัดพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 24) กล่าวว่า การสำรวจตนเอง เป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบว่าบุคคลแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีจุดด้อย จุดเด่นด้านใดบ้าง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง จะได้หาแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

พล นามเชียงใต้ (2554, น. 15) กล่าวว่า การสำรวจตนเอง คือการรู้จักตนเอง การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุสำคัญก็คือตนเองเป็นผู้กระทำ ส่วนการประเมินตนเองนั้นเพื่อทราบถึงการดำเนินการพัฒนาตนเองที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องอาศัยการวัดและประเมินผล ดังนั้น จึงควรสำรวจและประเมินตนเองเพื่อจะได้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เมื่อทราบว่าตนเองเป็นอย่างไรแล้วก็ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเพื่อจะได้มีชีวิตสมหวังต่อไป

สรุปได้ว่า การสำรวจตนเอง หมายถึง การตระหนักรับรู้ตนเอง ก่อให้เกิดความรู้จักและเข้าใจตนเอง รับรู้สภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่ากำลังเผชิญปัญหาหรือไม่ ในด้านใด เพื่อนำไปกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งจะเป็แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

2.3.2 วิธีการสำรวจตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542, น. 107-114) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์จุดเด่นจุดบกพร่องของตนเอง ทำให้รู้ว่าจุดเด่นและจุดด้อยของตนคืออะไร อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. การสะท้อนภาพจากผู้อื่น (reflected self-acceptance) หมายถึง การสังเกตปฏิกิริยาที่ผู้อื่นแสดงต่อตนเอง เช่น ถ้าทุกคนแสดงความชื่นชมกับเรา เราก็จะชื่นชมในตัวเองด้วย

2. การยอมรับตนเองขั้นพื้นฐาน (basic self-acceptance) หมายถึง การมีความเชื่อว่าตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ซึ่งก็คือ การยอมรับในธาตุแท้ทั้งหมดที่มีอยู่ภายในตัวเราไม่ว่าส่วนนั้นจะดีหรือเลว

3. การยอมรับอย่างมีเงื่อนไข (conditional self-acceptance) หมายถึง การยอมรับที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือการคาดหวังจากผู้อื่น เช่น เด็กที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนจะเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งส่งผลให้เกิดการยอมรับในตนเอง

4. การประเมินตนเอง (self-evaluation) หมายถึง การนำลักษณะต่าง ๆ ของตน เช่น ความรู้ ความสามารถ รูปร่างหน้าตา ฯลฯ ไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มผู้เข้าสอบมหาวิทยาลัย กลุ่มทำงาน ฯลฯ หากประเมินแล้ว พบว่าตนมีลักษณะบางอย่างดีกว่าเหนือกว่าก็จะเกิดการยอมรับในตนเองสูง

5. การเปรียบเทียบตนจริงกับตนในอุดมคติ (real ideal comparison) หมายถึง การเปรียบเทียบตนกับที่เราคิดว่า เราเป็นกับคนที่เราคิดว่าอยากจะเป็น ถ้าคนที่เราคิดว่าเป็นไม่แตกต่างจากคนที่เราคิดว่าอยากจะเป็น การยอมรับในตนเองจะมีมาก ในทางตรงข้าม ถ้าคน

ทั้งสองประเภทดังกล่าวมีความแตกต่างกันมาก คนเราจะยอมรับในตนเองน้อย เช่น อยากเป็นคนเรียนหนังสือเก่ง แต่สมองทึบ เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า การสำรวจและทำความเข้าใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง คือ การค้นหาตนเองให้พบว่าตัวเรามีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง สำหรับวิธีการในการวิเคราะห์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1. การเปรียบเทียบเรื่องต่าง ๆ กับผู้อื่น เช่น การควบคุมอารมณ์ ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการสื่อสาร ระบบการคิด การอ่าน การเขียน การนำเสนอ รวมถึงวินัยในตนเองในด้านต่างๆ
2. การใช้ผู้อื่นเป็นกระจกเงา หมายถึง การให้ผู้อื่นวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดเด่นของตนว่าเป็นอย่างไร โดยให้กลุ่มบุคคลที่อยู่ใกล้ตัวเป็นผู้วิเคราะห์ เช่น พ่อ แม่ พี่น้อง สามี ภรรยา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง เพราะจะทำให้สามารถมองเห็นตัวเองในทุกมิติ
3. การใช้แบบทดสอบ สามารถทดสอบจุดอ่อนและจุดเด่นของตนเองได้จากแบบทดสอบประเภทต่างๆ เช่น แบบทดสอบจิตวิทยาเพื่อคุณลักษณะนิสัย แบบทดสอบทางภาษา แบบทดสอบการคำนวณ เป็นต้น

4. การนำเอาปัญหาและความสำเร็จในชีวิตมาทบทวนเพื่อหาจุดอ่อนและจุดเด่น เช่น ทบทวนดูว่าเรื่องอะไรที่รับมือไม่ได้ เรื่องอะไรที่ไม่ชอบมากที่สุด เรื่องอะไรที่ยังแก้ไข ปัญหาไม่ตก ในขณะที่เดียวกันก็ให้ทบทวนดูความสำเร็จที่ได้รับว่าเกิดจากอะไร

ประดิษฐ์ ชื่นบาน (2560, ออนไลน์) กล่าวถึง วิธีการสำรวจตนเองไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองตามการรับรู้ ด้วยการวิเคราะห์ตนเองและไปสอบถามผู้ใกล้ชิด
2. ทำแบบทดสอบด้านปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยทดสอบจากเว็บไซต์ หรือนิตยสาร วารสารต่างๆ เช่น กรมสุขภาพจิต งานแนะแนวและจัดหางานมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น

3. พรรณนาตนเอง เป็นการบรรยายลักษณะของตนเองเป็นความเรียงว่าเป็นอย่างไร โดยใช้ข้อมูลจากตารางการวิเคราะห์ตนเองตามการรับรู้ และข้อมูลจากการแปลผลของแบบทดสอบประกอบกัน

4. เลือกลักษณะที่ต้องการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนา โดยเลือกเพียง 1 ลักษณะ หรือ 1 พฤติกรรมของตนเองที่เห็นว่ามีปัญหาจำเป็น ควรปรับปรุงมากที่สุดและสามารถปรับปรุงให้สำเร็จได้ภายในช่วงเวลาที่ไม่ยาวนานมากเกินไป

5. ระบุพฤติกรรมเป้าหมายของการพัฒนาตนตามหลักSMART เป็นการเลือกพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง ชัดเจน สามารถวัดได้ มีระยะเวลาที่สำเร็จได้

สรุปได้ว่า วิธีการสำรวจตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสะท้อนภาพจากผู้อื่นหรือใช้ผู้อื่น เป็นกระจกเงา การยอมรับตนเองขึ้นพื้นฐานหรือการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง การประเมินตนเองด้วยการทำแบบทดสอบต่างๆ และเปรียบเทียบตนเองในความจริงกับตนเองในอุดมคติ การนำปัญหาและความสำเร็จในชีวิตมาทบทวน

2.3.3 เกณฑ์การสำรวจตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2551, น. 114-115) กล่าวถึง การประเมินตนเองส่วนที่เป็นปัญหา หรือควรได้รับการแก้ไขอาจทำได้โดยการประเมินตนเอง ซึ่งแบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ

1. สภาพร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพอ่อนแอ มีโรคภัยไข้เจ็บรบกวนอยู่เสมอ รวมทั้งการมีสภาพร่างกายที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่สมประกอบเหมือนบุคคลทั่วไป ตลอดจนมีรูปร่าง ทรวดทรง ลักษณะใบหน้าและผิวพรรณที่น่ารังเกียจ และไม่พึงปรารถนา

2. สภาพจิตใจ ได้แก่ สภาพความขี้ขลาด จิตใจหวั่นไหว หวาดระแวง ขาดกำลังใจ ขาดความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ขาดน้ำใจ ขาดความเมตตา กรุณา ปรานี และขาดความเป็นมิตร แต่อุดมไปด้วยกิเลสและความเลวทั้งหลายทั้งปวง เช่น โลภ โกรธ หลง หยิ่งยโส เดือดดาล ก้าวร้าว กระตลบกระแทกแตกคั่น ขุ่นเคืองใจ รำคาญใจ ขี้บ่น ขี้มเสร์้า ระทม ขมขื่น อิจฉาริษยา เกลียดชัง อาฆาต ผูกพยาบาทและมีความเห็นแก่ตัวจนน่ารังเกียจ เป็นต้น

3. สภาพความเฉลียวฉลาดและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา มีระดับ ไอ.คิว. ต่ำกว่า 100 และมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีระดับ อี.คิว. ที่ต้องปรับปรุง

4. สภาพทางสังคม ได้แก่ การขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ และไม่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า การสำรวจตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตนมีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สถานะแห่งตนในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ตัวอย่างการประเมินตนเองด้านต่างๆ ได้แก่

1. เกี่ยวกับสภาพร่างกาย มีสิ่งสมควรพิจารณาประเมินตนเองได้หลายประการ เช่น สุขภาพร่างกาย กริยาท่าทาง และบุคลิกภาพโดยรวม

2. เกี่ยวกับอารมณ์และจิตใจ มีลักษณะที่ควรศึกษาสำรวจ เช่น สุขภาพทางจิตนิสัยใจคอ และการมีวินัยในตนเอง

3. เกี่ยวกับพัฒนาการทางสังคม หมายถึง ความสามารถทั่วไปในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีลักษณะที่อาจประเมินได้หลายประการ เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก และความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. เกี่ยวกับสติปัญญา ความสามารถและการประกอบอาชีพการงานมีลักษณะ ที่พึงประเมินได้หลายประการ เช่น ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการบริหารเวลา และความสามารถพิเศษ

สำนักงานทะเบียนและสถิติ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การสำรวจและทำความเข้าใจตนเอง หมายถึง การมองตนเองอย่างรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักวิเคราะห์ สำรวจและประเมินตนเอง พิจารณาลักษณะรวมๆ ของตนเองทุกแง่มุม จนเกิดความเข้าใจและรู้ในข้อดีหรือข้อบกพร่องอย่างแท้จริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. อุปนิสัยและบุคลิกภาพ คือ ลักษณะและคุณสมบัติทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง การแสดงออก อารมณ์ น้ำเสียง การพูดจา ไหวพริบ ความเชื่อมั่น รวมทั้งต้องรู้จักทักษะ ความสามารถความถนัด ความถนัดที่แท้จริง

2. สติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการคิดค้น หาเหตุผล วิเคราะห์สังเคราะห์ สื่อความหมาย หรือแสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง

3. สุขภาพอนามัยและลักษณะทางร่างกาย ได้แก่ ความแข็งแรง อ่อนแอ โรคประจำตัว ความสูง น้ำหนัก ความผิดปกติของสายตา หรือความพิการในอวัยวะบางส่วนในร่างกาย

4. เป้าหมายในชีวิต คือ โดยทั่วไปคนมักจะไม่ได้ตั้งใจที่จะวางเป้าหมายให้กับชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกสาขาวิชาเรียน การเลือกวิชาอาชีพจะไม่มีการวางแผน ทำตามความนิยมของสังคมซึ่งไม่มีเป้าหมายในชีวิตก็ไม่รู้ว่าจะทำอะไรกับอนาคตของตนเอง

สรุปได้ว่า เกณฑ์การสำรวจและทำความเข้าใจตนเอง หมายถึง ประกอบด้วยเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม สติปัญญา อุปนิสัยและบุคลิกภาพ และเป้าหมายในชีวิต สำหรับการศึกษานี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาสติปัญญา

2.3.4 การสำรวจตนเองด้านงานวิชาการของครู

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 มีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี 3 ประการ คือ “ความเป็นครูนั้นประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ปัญญา คือ ความรู้ที่ดีประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้อง ที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่พิจารณาเรื่อง

ต่างๆ ตลอดจนกิจที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้อง ด้วยเหตุผลอย่างหนึ่งได้แก่ ความดี คือ ความสุจริต ความเมตตา กรุณา เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยเสมอหน้าอีกอย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถ ที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครู มีอยู่แล้ว ย่อมฉายออกให้ผู้อื่น ได้รับประโยชน์ด้วย..... ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัว นอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบรรลุ ถึงความดีของความเจริญไปด้วย” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.88)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 10-14) กล่าวถึง หลักการที่ครูจะพัฒนาตนเองด้านความรู้ไว้ว่า ครูต้องเต็มรู้ คือ มีความรู้บริบูรณ์ด้วยความรู้ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้วิชาการและวิชาชีพ ครูจะต้องแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมให้ผู้เรียน เรียนอย่างครบถ้วนเหมาะสมตามระดับความรู้
2. ความรู้ทางโลก นอกเหนือจากตำราวิชาการ ครูต้องแสวงหาความรู้รอบตัวด้านอื่นๆ ให้บริบูรณ์โดยเฉพาะความเป็นไปของระเบียบ ประเพณี สังคม วัฒนธรรม
3. ความรู้เรื่องธรรมะ ครูที่มีความรู้ด้านธรรมะจะสามารถหยิบยกเรื่องธรรมะมาเป็นอุทาหรณ์ สำหรับสั่งสอนศิษย์ได้ เช่น จะสอนให้ศิษย์ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษาเล่าเรียนได้ดี ก็ยกหัวข้อธรรมะอย่างอิทธิบาท 4 คือ (1) พอใจในการศึกษา รักและสนใจในวิชาที่ตนเรียน (2) มีความเพียรที่จะเรียนไม่ย่อท้อ (3) เอาใจใส่ในบทเรียน การบ้าน รายงาน (4) หมั่นทบทวนอยู่เสมอ เป็นต้น

รัตนวดี โชติกนิช (2555, น. 103-104) กล่าวถึง การพัฒนาตนของครูด้านวิชาการ คือ พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ เพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่

1. การพัฒนาในด้านความรู้ คือ การพัฒนาตัวเองให้มีความรอบรู้ทั้งในเรื่องที่จะสอนนักเรียน เรื่องเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ หรือมีความรู้รอบตัวในเรื่องอื่นๆ
2. การพัฒนาในด้านเทคนิควิธีการ คือ มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบต่างๆ การจัดกิจกรรมการบริการนักเรียน
3. การพัฒนาในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือ การพัฒนาตัวเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะกับการเป็นครู มีคุณธรรมหรือลักษณะครูที่ดี มีเจตคติที่ดีกับนักเรียน

ประยงค์ เนาวบุตร (2556, น. 11-41-11-42) กล่าวถึง การพัฒนาตนของครูด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ

1. ด้านความรู้ ครูต้องพัฒนาตนให้มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี เกี่ยวกับ
 - 1.1 ปรัชญาการศึกษาและการเรียนการสอน ในเรื่อง การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการบวนการเรียนรู้ และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.2 การพัฒนาและบูรณาการหลักสูตร
 - 1.3 การประเมินผลจากการปฏิบัติจริง (Authentic Assessment) จิตวิทยาเด็ก และเทคนิควิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้
2. ด้านทักษะ ครูต้องพัฒนาตนให้มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
 - 2.1 การจัดกระบวนการเรียนการสอน
 - 2.2 การจัดกลุ่มนักเรียน และห้องเรียน
 - 2.3 การสอนเป็นทีม
 - 2.4 การสอนเป็นเรื่อง/เป็นสถานการณ์ โดยบูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชาและวิถีชีวิตจริง
 - 2.5 การพัฒนาสื่อและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.6 การประเมินนักเรียนในทุกด้าน
 - 2.7 การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
 - 2.8 การประเมินระดับความรู้และระดับการพัฒนาของนักเรียน
 - 2.9 การใช้เทคโนโลยี
 - 2.10 การให้คำปรึกษาหรือแนะนำ
3. ด้านเทคนิควิธีการ ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ในมิติต่างๆ คือ
 - 3.1 สามารถใช้เทคนิคการสอนได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 3.2 สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
 - 3.3 สามารถใช้นวัตกรรมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การสำรวจตนเองด้านงานวิชาการของครู หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเทคนิควิธีการ

2.3.5 **ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย**

1) **ความหมายของการเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย**

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า การเลือกพฤติกรรมเป้าหมายทำได้หลังจากทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องที่สำคัญ ต้องกำจัด หรือต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ถ้าไม่กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดเด่นนั้น ๆ จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในชีวิตของตนมากน้อยเพียงใด 2) ความถี่ในการเกิดขึ้นของจุดอ่อนหรือจุดเด่น จุดอ่อนใดที่เกิดขึ้นบ่อยๆ โดยที่เราไม่สามารถควบคุมมันได้หรือไม่รู้ตัวให้กำจัดออกไปก่อน

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 57) กล่าวว่า การเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย หมายถึง การเลือกพฤติกรรมที่ตนเองต้องการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสำรวจ ตรวจสอบหาข้อบกพร่องหรือส่วนที่ต้องการเพิ่มเติมให้กับตนเอง โดยการระบุพฤติกรรมเป้าหมายในกระบวนการพัฒนาตน ต้องระบุให้ชัดเจนและอยู่ในลักษณะที่สามารถวัดได้และประเมินได้ เพื่อประสิทธิภาพของการพัฒนาในขั้นตอนต่อไป

ชัชวาล อรรวงค์ศุภทัต (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า การเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย คือ การกำหนดเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนา นั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น และเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ตามมาอีกตามลำดับ

สรุปได้ว่า การเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย หมายถึง การเลือกพฤติกรรมที่จะปรับปรุง และพัฒนา โดยพิจารณาลำดับค่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อตนเองผู้อื่น และการปฏิบัติงาน หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาตนเอง

2.3.6 **เกณฑ์การระบุพฤติกรรมเป้าหมายตามหลัก SMART**

เอมอร ฤกษ์รังสรรค์ (2545, น. 60) ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, น. 74) เมธา สุวรรณสาร (2560, ออนไลน์) อำนาจ ทศนียกุล (2560, ออนไลน์) และ Paul Myer (2017, ออนไลน์) กล่าวถึง การระบุพฤติกรรมเป้าหมาย ที่ง่ายต่อการดำเนินการพัฒนา ตามหลักซึ่งเรียกว่า สมาร์ท (SMART) ประกอบด้วย

1. มีความเฉพาะเจาะจง (S – Sensible & Specific) หมายถึง เป้าหมายที่ดี ต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน นั่นคือ ควรกำหนดเป้าหมายให้มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ยังควรมีความชัดเจน

2. สามารถวัดได้ (M - Measurable) หมายถึง เป้าหมายนั้นต้องสามารถวัดผลได้ นั่นคือในการกำหนดเป้าหมายควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่

3. สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ (A – Achievable) หมายถึง เป้าหมายที่ดีต้องสามารถบรรลุผล และมอบหมายได้ ในการกำหนดเป้าหมายนั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

4. อยู่ในวิสัยที่เป็นจริงได้ (R – Reasonable & Realistic) หมายถึง เป้าหมายที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นจริง ปฏิบัติได้จริง

5. มีการกรอบเวลาที่ทำให้สำเร็จ (T - Time) หมายถึง เป้าหมายต้องมีการกำหนดเวลาที่แน่นอน ต้องมีเวลาชัดเจนว่าเวลาใดที่สิ่งนั้นต้องสำเร็จ และเวลาใดที่ต้องประเมินผลสรุปได้ว่า เกณฑ์การเลือกพฤติกรรมเป้าหมายตามหลัก SMART หมายถึง S-การเลือกพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง M-วัดได้ A-ดำเนินการได้ R-อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง และT-มีกรอบเวลาที่ชัดเจน

2.3.7 ขั้นตอนกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง

1) การวางแผนการพัฒนาตนเอง

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น. 97) และมนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 57) กล่าวว่า การวางแผนดำเนินการพัฒนาเป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว กำหนดเทคนิคที่ใช้เพื่อช่วยให้การดำเนินการพัฒนาตนมีประสิทธิภาพที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า การวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรกำหนดเวลาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จัดเตรียมสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขการส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาตามแผน และแสดงแผนงานให้ชัดเจน อุปสรรคของการพัฒนาตนเองของบุคคล มักเกิดจากความเคยชินที่มักจะทำตามสบาย ขาดวินัยไม่ควบคุมหรือจัดระบบการพัฒนาให้รัดกุมและมีคุณภาพ ในการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ โดยระบุว่าเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองแล้วจะเกิดผลอะไรแก่ตนเอง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลถึงการไม่สามารถประเมินผลได้ วัตถุประสงค์ที่ดีควรจะทำจริงและสอดคล้องกับสภาพความต้องการหรือสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การวางแผนดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว กำหนดแนวทาง

วิธีการ แผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนา และจัดเตรียมสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยให้การดำเนินการพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) วิธีการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดในวิธีการพัฒนาตนเองหลายแนวคิด ผู้ศึกษาได้รวบรวมมีดังนี้

สมิต อาชวณิชกุล (2548, น. 1) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและที่สำคัญที่สุดคือความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ ต่างๆ
2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงาน
3. ไม่ทำงานคนเดียวแต่ไปหาความรู้ ความเข้าใจ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและเหตุการณ์ที่สำคัญๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการ
6. สมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงาน ด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลางานประจำเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549, น. 80) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม และการสืบค้นองค์ความรู้

ช่อเพชร เบ้าเงิน (2549, บทคัดย่อ) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเอง แบ่งออกได้ดังนี้ คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน และการศึกษด้วยตนเอง

อริสา เจริญบุญญงค์ (2549, น. 19-21) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองไว้ว่า แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การฝึกอบรม การรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาต่อ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญา หรือวุฒิการศึกษา อื่นๆ

3. การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวของ เหตุการณ์ภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และสื่อมวลชนอื่นๆ การคบหาสมาคมกับผู้รู้

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550, น. 53) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเอง มี 3 วิธี คือ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ

ณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 33) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองที่ เหมาะสม กับครูผู้สอน ดังนี้ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 119) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเองที่ เหมาะสมกับครู ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การค้นคว้าและจัดทำผลงานทาง วิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็น สมาชิกองค์กรวิชาชีพ

อมรรัตน์ พันธ์ (2551, น. 91) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ครูไว้ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 23) ได้เสนอ วิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้ คือ การสำรวจและการประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงาน ทางวิชาการ

นมิตา ชุสุวรรณ (2553, น. 82) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, น. 5) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดย 1) การอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง 2) การเข้าร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม 3) การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ 4) การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ 5) การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน 6) การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเปิด 7) การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ 8) การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ 9) การจัดทำโครงการพิเศษ 10) การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน 11) การค้นคว้าหรือวิจัย และ 12) การศึกษาดูงาน

2. การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำโดย 1) การลงมือปฏิบัติจริง 2) การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน 3) การอ่าน การฟัง และการถาม จากเอกสารและหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน 4) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น 5) การค้นคว้าวิจัย 6) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

ขวัญดาว ศรีชมพู (2557, น. 53) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมในการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ 3) การศึกษาดูงาน 4) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ 7) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน 8) การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ 9) การแสวงหาความรู้จากสื่อมวลชน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. การฝึกอบรม

การเข้ารับการฝึกอบรมถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่นิยมใช้ เนื่องจากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินการฝึกอบรมก่อนที่บุคลากรจะเข้าทำงานใหม่ หรือเข้าทำงานแล้วเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานที่จะต้องปฏิบัติ การฝึกหัดปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะ ความชำนาญ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบของตนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (ขวัญดาว ศรีชมพู, 2557, น. 62) นักวิชาการกล่าวถึงการฝึกอบรม ดังนี้

ณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 43) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม คือ การที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดทำขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 26) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ทำให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ เจตคติ เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (2555, น. 9) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเป็นการคาดหวังว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนไปตามความต้องการขององค์กร รวมถึงกิจกรรมที่ทำให้คนได้มีโอกาสที่จะเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในสายงานเดียวกันขององค์กรนั้น

สรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ รวมถึงความรับผิดชอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการกล่าวถึงการศึกษาต่อ ดังนี้

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 29) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นการเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในสถานศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน โดยใช้เวลาของราชการและนอกเวลาราชการ ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเองและการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ธนัญญา วุฒิวิชัย (2553, น. 25) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาเองวิธีหนึ่ง เป็นการเพิ่มวุฒิ ความรู้และทักษะ หรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ๆ ทำให้ทันกับโลกทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553, น. 4) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิ การศึกษา โดยการศึกษาวិชาการต่างๆ ที่แตกต่างจากวุฒิการศึกษาเดิม หรือต่อจากวุฒิการศึกษาเดิม เพื่อให้ได้วุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาบัตรเพิ่มขึ้นในสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน โดยใช้เวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเอง ส่งผลมีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โดยการ ไปศึกษาดูงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของตน นักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 42) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปดู ฟัง สังเกตการณ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อตนเองจะได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตน

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 30) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาหา ความรู้แบบหนึ่งที่จะเป็นการหาความรู้จากแหล่งความรู้ด้วยตนเอง ได้ไปสังเกตและพบเห็นวิธีการ ทำงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแต่ละแห่งมีวิธีการที่แตกต่างกัน ทำให้ได้รับความรู้และ ประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงตนเองและทำงานของหน่วยงาน

ธนัญญา วุฒินิชย์ (2553, น. 23) กล่าวว่า การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็น การพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นหรือองค์การที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การ ไปสังเกตการณ์การปฏิบัติงานและศึกษา การทำงานของหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็น มาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

4. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อค้นคว้า และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นเรื่องและผู้สัมมนามีประสบการณ์ เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่แล้ว โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้

สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักวิชาการได้กล่าวถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ดังนี้

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 44) กล่าวว่าไว้ว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนานอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนาและข้อเสนอแนะของกลุ่มจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

ขงยุทธ เกษสาคม (2553, น. 115) กล่าวว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง วิธีการฝึกอบรมที่เป็นการชุมนุม อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาจะร่วมกันค้นคว้า ถกเถียง แสดงความคิดเห็นภายใต้การควบคุมของครูหรืออาจารย์การประชุมสัมมนาจะได้กรอบความคิดที่กว้างขวาง ครอบคลุมชัดเจนและเป็นระบบ เป็นการประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแนวคิดอย่างกว้างๆ เป็นกรอบความคิดเพื่อทบทวนประสบการณ์ของตนเอง เปรียบเทียบกับแนวคิดของผู้มีความรู้และประสบการณ์คนอื่นๆ ครบทุกแง่มุม

สมิต สัจฉกร (2553, น. 21) กล่าวว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมาร่วมกันประชุม โดยการนำของผู้ชำนาญในลักษณะที่แต่ละคนหันเข้าหากันหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องที่มุ่งจะพิจารณาโดยเฉพาะ (Particular Topic) โดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่ จัดได้ว่าเป็นการฝึกอบรมประเภทหนึ่ง เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมประเด็นใด ประเด็นหนึ่งตรงกับความต้องการของตนเอง เพื่อได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิธีการ ประสบการณ์จากวิทยากรและผู้ร่วมประชุม

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Access Learning) มีความมุ่งหมายที่จะทำให้ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเอง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเกิดการเรียนรู้จากภายในตัวเอง ซึ่งผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองจะมีลักษณะเช่นนี้ได้ เขาควรจะเป็นนักคิด เป็นนักสร้างสรรค์และขยายสมรรถภาพการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

มนต์ชัย เหมือนทอง (2551, น. 54-55) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลช่วยเหลือตนเองอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ตนเองว่า

ต้องการเรียนรู้อะไร แล้วกำหนดเป้าหมายหรือกิจกรรมในการศึกษาว่าควรจะเป็นอย่างไร ต้องไปหาแหล่งทรัพยากรจากที่ไหน ซึ่งแหล่งทรัพยากรอาจเป็นมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตหรือวัตถุก็ได้ เลือกระบบการดำเนินการ กลยุทธ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเรียนอย่างไร อ่านหนังสือเวลาไหน ถ้ามีการทำงานตามปกตินั้นผู้เรียนต้องมีการจัดแผนหรือจัดสรรเวลา สามารถบริหารเวลาของตนเองได้

ประกาศิต สิทธิธิตกุล (2555, น. 2-24) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดอย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึง การประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือกับผู้อื่นก็ได้

Brookfield (อ้างถึงใน วันวรี ขวัญมณี, 2557, น. 35) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนควบคุมกิจกรรมการเรียนของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนซึ่งอาจของความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียน หรือบทความต่างๆ จากบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง เลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้พัฒนาตนเองใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียน และเลือกแหล่งข้อมูล เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

6. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงและความสมบูรณ์ของการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น เพราะองค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระมีสมาชิกเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ ความเข้าใจและความสามารถ เข้าใจถึงระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงมีศักยภาพที่เป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อตนเองจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กร ที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการตั้งให้ นักวิชาการ ได้กล่าวถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

แนนน้อย ดิถาวร (2550, น. 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หรือการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาการองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เป็น

การได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่กว้างขวาง เพื่อปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 37) กล่าวว่า iva การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพที่นอกเหนือจากทางราชการจัดให้ เพื่อเป็นศูนย์กลาง ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ รวมทั้งปัญหาและการศึกษาเอกสาร โดยมี วัตถุประสงค์ในการร่วมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและการปฏิบัติงานแก่ตนเอง เพื่อพัฒนา ตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Boydell (อ้างถึงใน พวงรัตน์ วิเวกานนท์, 2553, น. 26) กล่าวว่า การเข้าร่วม เป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรทางวิชาชีพ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ได้คืออย่างยิ่ง เพราะ จะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมส่วนใหญ่มักผลิต สิ่งพิมพ์ วารสารและข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ นับว่าเป็นแหล่งการติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูลต่างๆ

สรุปได้ว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หมายถึง การสมัครเข้าเป็น สมาชิกและร่วมกิจกรรมกับสมาคมและองค์กรวิชาชีพต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ทางวิชาการ

7. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานในระดับต่างๆ ได้จัดทำขึ้น ครูผู้สอนสามารถ ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือการ จัดการเรียนการสอนและบทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับครู สายผู้สอน การได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงาน นักวิชาการได้กล่าวถึง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

ณรงค์ คำภาศิริ (2550, น. 35) กล่าวว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ ที่ หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความ เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 31) กล่าวว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการ ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้จากเอกสารและ คู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น เพื่อ นำไปใช้ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรกฎ สิงห์โกวิทย์ (2553, น. 338) กล่าวว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน คือ การศึกษาเอกสารทางวิชาการเป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่างๆ เช่น บทความ เอกสาร ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการ และถึงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คุณศึกษาสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเองเป็นเครื่องตัดสินว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาคู่มือต่างๆ ที่เขียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย และช่วยให้คุณศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาหาความรู้ความเข้าใจจากเอกสารทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

8. การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง การค้นคว้าข้อมูล ความรู้ จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการศึกษาแล้วจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 39) กล่าวไว้ว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่างๆ ทำให้ได้ความรู้ที่กว้างขวางซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือหาแนวทางพัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไป

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, น. 33) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานแล้วนำมารวบรวม เรียบเรียงจัดทำเป็นผลงานเพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคคลทั่วไปทราบ เป็นการฝึกตนเองให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ จะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงานต่อไป

นันทา วิฑูตศักดิ์ (2553, น. 166) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งวิทยาการต่างๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง สามารถจัดทำได้ โดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ และแหล่งวิทยาการทั้งหลาย ทำให้ได้รู้กว้างขวางซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคม การศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการนำความรู้มารวบรวม จัดลำดับอย่างมีระเบียบจะเห็นได้ว่าการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ให้ได้รับความรู้ที่

ทันสมัยและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์เมื่อมีการรวบรวมอย่างเป็นระเบียบ

สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แล้วสามารถนำมาสร้างสรรค์ผลงานของตนเองในลักษณะของ ตำรา เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ อุปกรณ์การเรียนการสอน งานแปล รายงานการศึกษาค้นคว้า รายงานผลการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา และผลงานในลักษณะอื่นๆ

9. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

ปัจจุบันจัดได้ว่าเป็นสังคมแห่งยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก ดังนั้น การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ช่วยพัฒนาองค์กร สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะนอกจากจะใช้ในการดำเนินงาน และประกอบการตัดสินใจแล้วยังสามารถเป็นเครื่องชี้้นำในการดำเนินงานต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานองค์กร ช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ ดังที่ ทรงพล เสนานอก (2553, น. 10) กล่าวว่า ผู้มีข้อมูลอยู่ในมือคือผู้มีอำนาจ ซึ่งเป็นอำนาจในการต่อรองและได้เปรียบในการแข่งขัน

ณรงค์ คำภาศรี (2550, น. 38) กล่าวไว้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้โดยการติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร อินเทอร์เน็ต เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นางน้อย ดิถาวร (2550, น. 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 38) กล่าวไว้ว่า สื่อสารมวลชนช่วยให้บุคคลผู้รับข้อมูลข่าวสารได้เกิดความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยต่อเหตุการณ์ ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร อินเทอร์เน็ต

ฯลฯ เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ได้รับความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

2.3.8 **ขั้นพัฒนาตนเอง**

1) **ความหมายของการพัฒนาตนเอง**

มณฑา เขียวสะอาด (2550, น. 97) และมนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 57) กล่าวว่าไว้สอดคล้องกันว่า การลงมือพัฒนาตนเอง เป็นการนำวิธีการที่วางไว้ไปปฏิบัติในสภาพการณ์จริง ซึ่งจะต้องมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้ เพราะหากไม่ได้ปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้จะมีผลทำให้การดำเนินการนั้นขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, น. 59-62) กล่าวว่า การลงมือพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นคือการลงมือปฏิบัติจริง ถ้ามีความยากลำบากในการแก้ไขและพัฒนาหลายสิ่งหลายอย่างพร้อมกัน ขอแนะนำให้ทำทีละอย่าง

อัญญา ศรีสมพร (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การลงมือปฏิบัติตามแผน หมายถึง การนำเอาแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการสังเกตและบันทึกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติเป็นระยะๆ ซึ่งต้องมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ตามลำดับขั้นตอน และต้องใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผน

2) **เทคนิคการพัฒนาตนเอง**

ในขั้นลงมือปฏิบัติตามแผนในกระบวนการพัฒนาตนเอง การที่จะพัฒนาตนเองได้ดีนั้นต้องมีเทคนิคในการพัฒนาตนเอง ซึ่งมนต์ชัย คมสาคร (2552) วิเชียร วิทยอุดม (2553) ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2560) และวินัย เพชรช่วย (2560) กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาตนเองไว้ สอดคล้องกัน 4 ประการคือ 1) การควบคุมตน 2) การทำสัญญากับตน 3) การกำกับตน และ 4) การปรับตน ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละเทคนิคดังนี้

(1) **การควบคุมตนเอง**

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 144-145) กล่าวว่า การควบคุมตน คือ กระบวนการที่บุคคลเลือกใช้วิธีการหนึ่งวิธีการหนึ่งวิธีการใด เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายและกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง การควบคุมตนเองเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ การดำเนินการควบคุมตน ให้บรรลุเป้าหมายและเกิด

ประสิทธิผลมีวิธีดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย 2) ระบุพฤติกรรมเป้าหมาย 3) เลือกเป้าหมายที่บรรลุได้ 4) บันทึกพฤติกรรม 5) การทำสัญญากับตน และ 6) การเสริมแรงตน

วิเชียร วิทยอุดม (2553, น. 122-123) กล่าวว่า การควบคุมตนเองเป็นเทคนิควิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เป็นการควบคุมภายใน สำหรับการควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ โดยสิ่งนั้น เป็นสิ่งที่ตนเองพิจารณาตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง หรือการควบคุมตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการใด หรือ หลายวิธีรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง เป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง [Self-control] คือ กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใด หรือหลายวิธีรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่าการควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใด หรือหลายวิธีรวมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(2) การทำสัญญากับตน

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 144-145) กล่าวว่า การทำสัญญากับตน เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการก้าวไปสู่ความสำเร็จ เป็นการสร้างข้อตกลงที่ระบุชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทำกับตนเอง ระบุขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ การเขียนสัญญาควรเขียนเฉพาะสิ่งที่รู้ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบรรลุตามสัญญา ก็เปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมเป้าหมาย ในสัญญาควรประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายของพฤติกรรมที่ต้องการบรรลุ โดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน 2) สิ่งเสริมแรงที่จะใช้ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะใช้ในการเสริมแรงนั้น 3) รางวัลเพิ่มเติมเมื่อทำงานชิ้นต่ำได้สำเร็จ 4) บทลงโทษถ้าทำตามสัญญาไม่ได้ภายในเวลาที่กำหนด 5) วิธีการเก็บบันทึกพฤติกรรมของตน และ 6) พยานซึ่งเป็นคนอื่นที่ช่วยเหลือตนอย่างน้อย 2 คน

วิเชียร วิทยอุดม (2553, น. 122-123) กล่าวว่า การทำสัญญากับตน เพื่อให้ได้ข้อตกลงกับตัวเองที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำให้สำเร็จ วิธีที่ดีที่สุด คือการทำสัญญากับตนเอง สัญญาดังกล่าวจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ยุติธรรม และมีข้อความในเชิงบวก

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การทำสัญญากับตน (Self-contract) เป็นเครื่องมือที่มีพลังต่อการก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำสัญญากับตนเป็นข้อตกลงที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่ทำกับตนเอง ระบุขั้นตอนที่ดำเนินการและเมื่อบรรลุเป้าหมายจะให้อะไรกับตนเอง การทำสัญญากับตนก็เหมือนกับการทำสัญญาอื่นๆ คือ จะต้องมีข้อความที่ระบุในสัญญาว่าจะให้เวลาเท่าไร ซึ่งอาจให้เวลา 2-3 นาที เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน เป็นปี การเขียนสัญญาควรเขียนเฉพาะสิ่งที่รู้ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบรรลุตามสัญญา ก็เปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการทำสัญญากับตน หมายถึง การเขียนตกลงกับตนเองไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุเงื่อนไขและรายละเอียดที่จะต้องดำเนินการ และเมื่อบรรลุเป้าหมายจะให้อะไรกับตนเอง หากไม่สามารถทำตามเงื่อนไขที่กำหนดจะมีมาตรการอย่างไร

(3) การกำกับตน

วิเชียร วิทษุฒ (2553, น. 122-123) กล่าวถึง การกำกับตนโดยการเสริมแรงหรือ การลงโทษตนเอง หลังจากประเมินพฤติกรรมเป้าหมายแล้วการจะได้รับการเสริมแรง หรือการลงโทษขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามเกณฑ์ก็เสริมแรงด้วยการให้รางวัล แต่ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ควรมีการลงโทษเช่นกัน

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 144-145) และไพศาล ไกรสิทธิ์ (2560, ออนไลน์) มีความคิดสอดคล้องกันว่า การกำกับตน (Self-regulation) เป็นเทคนิคการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง เป็นการกำกับพฤติกรรมของตน การกำกับตนประกอบด้วย มาตรฐานของพฤติกรรม ความรู้สึกต่อพฤติกรรม และการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรม 2 อย่าง และเมื่อใดมีความรู้สึกว่าการกระทำนั้นไม่เหมาะสม การปรับพฤติกรรมโดยวิธีการกำกับตนหรือวิธีอื่นก็จะเกิดขึ้น กระบวนการกำกับตน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จับตาตน (Self-monitoring Stage) เป็นขั้นที่สนใจตนเองอย่างจริงจังมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อการปฏิบัติ หรือกำหนดมาตรฐานขึ้นเป็นกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่บุคคลใช้ตัดสินพฤติกรรมของตน กฎเกณฑ์นี้ได้รับ อิทธิพล จากค่านิยมทางสังคม และประสบการณ์ส่วนบุคคล

ขั้นที่ 2 ขั้นประเมินตน (Self-evaluation Stage) เป็นขั้นที่มีการเปรียบเทียบระหว่างสารสนเทศที่ได้จากการจับตาตน กับมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคคล การประเมินตนที่เกิดจากการจับตาตนไม่เพียงพอ หรือเป็นมาตรฐานที่เป็นไปไม่ได้ จะมีผลกระทบต่อการกำกับตนคือจะเป็นการกำกับตนที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 ขั้นเสริมแรงตน (Self-reinforcement Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีปฏิริยาต่อสารสนเทศที่ได้มาจากกระบวนการประเมินตน เป็นขั้นที่เกี่ยวกับการจูงใจ คือ ถ้าพฤติกรรมเป้าหมายสอดคล้องกับมาตรฐานบุคคลจะพอใจให้เกิดแรงจูงใจให้เปลี่ยนแต่ถ้าพฤติกรรมนั้นต่ำกว่ามาตรฐานจะทำให้บุคคลพยายามที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน เมื่อใดบุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมได้สอดคล้องกับมาตรฐานจะต้องมีการเสริมแรงกระบวนการกำกับตน จะเกิดขึ้นซ้ำๆ จนกว่าจะได้มาตรฐาน เกิดเป็นทักษะ เกิดเป็นนิสัย หรือจนกว่าจะยอมแพ้จนแสดงถึงการไม่สามารถกำกับตนได้

สรุปได้ว่าการกำกับตน หมายถึง การที่ควบคุมพฤติกรรมของตนเองและสร้างวินัยให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้โดยเคร่งครัด ด้วยการจับตาตนเอง การประเมินตนเอง และการเสริมแรงตนเอง

(4) การปรับตน

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 144-145) กล่าวว่า การปรับตน เป็นการปรับพฤติกรรมด้านด้อยให้เป็นพฤติกรรมใหม่ที่ถาวร

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, น. 122-123) กล่าวว่า การปรับตน คือ การพยายามระคับประคองพฤติกรรมให้อยู่ในลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่ได้พัฒนาตนเองมา เป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การควบคุมตนเอง การทำสัญญากับตนเอง การกำกับตนเอง และเมื่อได้ผลตามที่ตนเองต้องการก็จะปรับพฤติกรรมดังกล่าวให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวร

วินัย เพชรช่วย (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การปรับตนว่า คือ การคงไว้ซึ่งลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลังการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบมาระยะหนึ่ง ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวร

สรุปได้ว่าการปรับตน คือ การปรับพฤติกรรมที่เป็นข้อด้อย ให้เป็นพฤติกรรมใหม่ที่ถาวร

(5) ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง

ก. ความหมายของการประเมินผลการพัฒนาตนเอง

ศิวาพร เกิดวาจา (2550, น. 29) กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าไว้ได้ผลเพียงใดหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดผลหรือประเมินผล สำหรับการประเมินผลนี้จะต้องทำติดต่อกันโดยสม่ำเสมอ 1) คุณผลงานที่สำเร็จ 2) ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆ ของตนเอง 3) ความรู้สึนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลในครอบครัว และเพื่อนๆ เป็นต้น ว่ามีความรู้สึนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไร

มนต์ชัย คมสาคร (2552, น. 57) กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นการนำผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อจะได้รู้ว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนหรือไม่ และถ้าพบว่าไม่เป็นไปตามแผน จะต้องตรวจสอบหาสาเหตุและปรับแผนใหม่เพื่อดำเนินการต่อไป

พิชิต ฤทธิจรูญ (2556, น. 7-66) กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นการประเมินเมื่อการดำเนินตามแผนได้สิ้นสุดลงแล้ว เพื่อตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาตนเองหรือไม่ ซึ่งจะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องต่อมามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ผลการประเมินจะช่วยให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจคุณค่าของแผนว่าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด มีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจะดำเนินการแผนต่อไป ยุติ หรือยกเลิกแผน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้ที่พัฒนาตนเองตรวจสอบก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองตามแผนว่ามีความรู้ ความสามารถและทักษะในพฤติกรรมที่เลือกพัฒนาเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ด้วยการสังเกตและบันทึกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน และนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข. การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินการพัฒนาตนเอง

ก) ความหมายของตัวบ่งชี้

พงศ์เทพ จิระโร (2554, น. 7-11) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อจะสะท้อนถึงคุณภาพของสิ่งที่จะประเมิน ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินที่กำหนดไว้

ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2555, น. 4-6) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บอกสภาพ หรือสถานะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพของสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ณ ที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อความจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่า หรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพการณ์นั้นๆ

พงษ์ธร ชาญสุริ (2555, น. 69) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ลักษณะของเป็นแทนของสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งให้นิยามเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์และการติดตามผลเป็นเชิงปริมาณ โดยกำหนดมาตราวัดที่ใช้ในการคำนวณได้เป็นค่าประเมิน ซึ่งได้จากตัวแปรเฉพาะที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นตัวแปรสำคัญให้กับตัวชี้วัด โดยที่แต่ละตัวแปรอาจจะมีมาตร

วัดที่ต่างกัน ในกรณีที่ตัวชี้วัดหนึ่งมีตัวแปรมากกว่าหนึ่งตัวก็จะต้องมีการกำหนดค่าน้ำหนัก (Weighting) ของแต่ละตัวแปรเพื่อจัดทำดัชนี (Index) ของตัวบ่งชี้ขึ้น

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ คือ ข้อมูลที่ระบุหรือบ่งบอก ปริมาณหรือ ลักษณะของโครงการหรือแผนงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ เปรียบเทียบ หรือสามารถบ่งบอกการเปลี่ยนแปลงได้

บ) ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, น. 84) กล่าวถึง ลักษณะ ตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเป็นกลาง (Neutrality)
2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objective)
3. มีความไวต่อความแตกต่าง
4. มีความหมายหรือดีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness

& Interpretability)

ประมิน

5. มีความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) ของสิ่งที่ สามารถพิสูจน์ในเชิงทฤษฎีหรือในเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2555, น. 4-10) กล่าวว่า โดยทั่วไปของตัว บ่งชี้ที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ความตรง (Validity) มีความเที่ยง (Reliability)
2. เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดหรือสังเกตได้อย่างชัดเจน
3. มีความเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับ
4. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดี

จะต้องวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

สุวิมล ติรกานนท์ และวรรณดี แสงประทีปทอง (2555, น. 7-16) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตาม คุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้อง แม่นยำ

2. มีความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างคงเส้นคงวา

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (bias)
4. มีความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด
5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผล
6. ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานประเมิน
สรุปได้ว่า ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี คือ ตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ มีความตรงมีความเที่ยง ความเป็นกลาง มีความไว สะดวกในการนำไปใช้ และได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน ผลการประเมิน

ก) การกำหนดตัวเกณฑ์ในการประเมินตนเอง

1. ความหมายของเกณฑ์การประเมิน

ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2555, น. 4-21) กล่าวว่า เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม ต่อมาได้ถูกต้อง เกณฑ์ต้องมีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน ถ้าเรากำหนดเกณฑ์สูงมากกล่าวคือ ความเป็นมาตรฐานมากก็อาจจะเกิดปัญหาว่าเราไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่ให้ทุกคนบรรลุเกณฑ์ขั้นสูงเหล่านี้ แต่ถ้าเราตั้งเกณฑ์ต่ำเกินไปก็จะทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของผู้ผ่านเกณฑ์ เกณฑ์ที่ต่ำเกินไปไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมระดับของเกณฑ์ที่เหมาะสมควรผันแปรอยู่ระหว่างปกติวิสัย (Norms) และมาตรฐาน (Standard)

พงษ์ธร ัญญศิริ (2555, น. 75) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง เครื่องชี้สถานะเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน หรือสิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่อยู่ในรูปข้อกำหนดของพฤติกรรมขั้นต่ำที่ยอมรับได้

สุวิมล ติรกานนท์ และวรรณดี แสงประทีปทอง (2555, น. 7-25) กล่าวว่า เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่พึงประสงค์หรือระดับความสำเร็จขั้นต่ำที่ยอมรับได้ของตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินนี้อาจเป็นเกณฑ์ของตัวบ่งชี้แต่ละตัว และเกณฑ์การประเมินในภาพรวม

สรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมิน คือ ระดับของข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ หรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น เพื่อใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน

2. ลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี

ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2554, น. 4-85-4-86) กล่าวถึง คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความท้าทายและเป็นไปได้
2. สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน และผู้ใช้

ผลการประเมิน

พงศ์เทพ จิระโร (2554, น. 7-20-7-21) กล่าวว่า เกณฑ์การ

ประเมินที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. มีการกำหนดจากหลักวิชาการ
2. เกณฑ์การประเมินต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้
3. เกณฑ์การประเมินต้องมีความสอดคล้องกับค่าสถิติ

หรือหน่วยวัด

4. เกณฑ์การประเมินเป็นระดับที่ยอมรับกับ โดยทั่วไปใน

ระดับกว้างหรือเป็นมาตรฐาน

5. เกณฑ์ที่ดีเป็นเกณฑ์ที่มีความท้าทาย
6. เกณฑ์ที่ดีต้องพร้อมที่จะปรับให้มีการพัฒนา
7. เกณฑ์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่

เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

8. เกณฑ์ที่ดีต้องมีความยุติธรรมกับทุกกลุ่ม ทุกฝ่าย ทุกด้าน
9. เกณฑ์ที่ดีต้องสะท้อนคุณภาพของสิ่งที่จะวัด

สุวิมล ติรگانนท์ และวรรณดี แสงประทีปทอง (2555, น.

7-25) กล่าวว่า การกำหนดเกณฑ์การประเมินไม่จำเป็นต้องระบุเกณฑ์ถาวรตายตัว เกณฑ์การประเมินที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. สอดคล้องกับตัวบ่งชี้
2. มีความท้าทายและเป็นไปได้
3. สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ไปหรือตามความเหมาะสม

4. ได้รับการยอมรับจากผู้ให้ผลการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี ต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีความท้าทายความเป็นไปได้ 2) สามารถปรับเปลี่ยนได้ และ 3) ได้รับการยอมรับจากผู้ใช่ผลประโยชน์และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. บริบทและความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

3.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่ประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเดิมใช้ชื่อว่า "สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" มีตัวย่อคือ (สพท.) ซึ่งเป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษา โดยรวมการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไว้ด้วยกัน หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาออกจากกัน และได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดตรังและกระบี่ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองตรัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13, 2559)

3.2 พื้นที่รับผิดชอบ

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ตั้งอยู่เลขที่ 96 ถ.พัทลุง ต.ทับเที่ยง อ.เมืองตรัง จ.ตรัง 92000 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13, 2559) มีรายละเอียดดังนี้

การปกครอง

จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 10 อำเภอ

1. อำเภอเมืองตรัง
2. อำเภอย่านตาขาว
3. อำเภอปะเหลียน
4. อำเภอนาโยง
5. อำเภอหาดสำราญ
6. อำเภอห้วยยอด

7. อำเภอกันตัง
8. อำเภอรัญญา
9. อำเภอวังวิเศษ
10. อำเภอสิเกา

รวม 10 อำเภอ 87 ตำบล 723 หมู่บ้าน 1 อบจ. 15 เทศบาล 84 อบต.

จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 8 อำเภอ

1. อำเภอเมืองกระบี่
2. อำเภออ่าวลึก
3. อำเภอปลายพระยา
4. อำเภอคลองท่อม
5. อำเภอเกาะลันตา
6. อำเภอลำทับ
7. อำเภอเหนือคลอง
8. อำเภอเขาพนม

รวม 8 อำเภอ 51 ตำบล 383 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลเมือง 51 ตำบล

3.3 บทบาทหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 มีหน้าที่ประสานการดำเนินงาน การจัดการมัธยมศึกษา รวมทั้งการเชื่อมประสานความร่วมมือการจัดการศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่ สถานศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13, 2559) ดังนี้

1. ส่งเสริม / เร่งรัด ให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมาย
ความสำเร็จ
2. ประสาน ส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการ และระบบประกันคุณภาพการศึกษา
3. ประสานและร่วมมือพัฒนาการศึกษา กับเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ
4. ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการจัดการมัธยมศึกษาทุกสิ้นปีงบประมาณ
และปีการศึกษา
5. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมการจัดการมัธยมศึกษาทุกสิ้นปีงบประมาณ
และปีการศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมาย

3.4 จำนวนโรงเรียน

จำนวน โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จำนวน โรงเรียนในจังหวัดตรัง 28 โรงเรียน และจำนวนโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 44 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13, 2559)

3.5 บริบทเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 มีการพัฒนาครูผู้สอน 2 วิธี คือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยมีศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนถึง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้ และการจัดอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้แก่ครูผู้สอน ในส่วนที่ครูผู้สอนต้องนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เช่น การอบรมครูผู้ช่วย การจัดอบรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้กับครูทั้งระบบ การจัดอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครูผู้สอนในประเด็นที่เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13, 2559)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และงานวิชาการของครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

คุณคำ ราชพล (2548, น.47-84) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรครูสายผู้สอนตามตัวแปร เพศ สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาบุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการมากที่สุด รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการอบรมสัมมนา

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และด้านการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ 2) ครูสายผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูสายผู้สอนที่สอนสาขาวิชาแตกต่างกันมีความต้องการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนวิธีการพัฒนาตนเอง ครูสายผู้สอนที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กิจกรรมนอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน 4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองกิจกรรมการศึกษาต่อและกิจกรรมศึกษาคูงานต่างกัน ส่วนกิจกรรมอบรมสัมมนา การปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ และกิจกรรมการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน 5) ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาตนเองกิจกรรมการศึกษาต่อ และกิจกรรมการศึกษาคูงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กิจกรรมการศึกษาด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 นอกจากนั้น พบว่าไม่แตกต่างกัน 6) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอแนวทางพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้านวิทยการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ โดยมุ่งเน้นและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ธวัช เสือทรงศีล (2549, น.67-83) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง พบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียน 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

มฆวัน คนกลาง (2549, น. 82 - 83) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมและร่วมมือทางวิชาการแก่ชุมชน การนิเทศและการแนะแนวการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550, น. 50-89) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ

ณรงค์ คำภาศิริ (2550, น. 94 - 97) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

เน่งน้อย ดิลาวร (2550, น. 170 - 173) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี

เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน และครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, น. 73-109) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในกลุ่มจังหวัด “สนุก” ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในกลุ่มจังหวัด “สนุก” จำแนกตามเพศ อายุ และภาระงานสอนของครู พบว่า 1) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีสภาพการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน 4) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีภาระงานที่รับผิดชอบต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 6) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 7) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 8) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีภาระงานที่รับผิดชอบต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 9) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีความต้องการอันดับวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 10) แนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้ารับการอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

อมรรัตน์ พัทณี (2551, น. 62-86) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอนและระดับตำแหน่งหน้าที่ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร เฉตาไทย (2552, น. 59 - 64) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาชีพของครูอำเภอเขาพนมสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระยะปี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพทางวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน ครูมีการปฏิบัติระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ 1) สมรรถภาพทางความรู้ ครูเข้าใจจุดประสงค์และ โครงสร้างของหลักสูตร และนำหลักสูตร ไปสู่การจัดทำแผนการสอน ครูจัดกิจกรรมการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนแบบความร่วมมือ ครูสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก 2) สมรรถภาพทางด้านวิชาชีพ ครูติดตามความก้าวหน้าทางการศึกษาจากสื่อมวลชน ช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ครูปฏิบัติในระดับมาก 3) สมรรถภาพทางด้านเจตคติ ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณและพัฒนาตนเองโดยยึดจริยธรรมและคุณธรรม ครูปฏิบัติในระดับมาก การวิจัยในชั้นเรียน การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการเขียนบทความและตำราเรียนเพื่อเผยแพร่ มีการปฏิบัติน้อย

กิ่งทอง แก้วมะ (2553, น. 52-68) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่เปิดสอน

ในระดับช่วงชั้นต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เปรมฤดี กิ่งแสง (2553, น. 66-100) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ อาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม พบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวิจัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองต้องการให้สนับสนุน การศึกษาต่อให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ควรมีการจัดอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการวิจัย อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

ศรีเพชร ฤทธิ์เพชร (2553, น. 73 - 75) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระดับ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาระดับ อยู่ในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการใช้หลักสูตรเพื่อการ เรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ในประเด็นต้องการการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและ เอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสอนให้เหมาะสมสูงสุด ต้องการด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันดีรองลงมา ในประเด็นความต้องการการวางแผนจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพพร้อมกัน โดยคณะครูที่สอนในสาระการเรียนรู้และระดับเดียวกัน ด้านการ ใช้และผลิตสื่อการเรียนการสอน ต้องการเป็นอันดับสาม ในประเด็นความต้องการ การจัดอบรม เกี่ยวกับการใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนประเภทสื่อเทคโนโลยี และต้องการระดับมากแต่ เป็นอันดับสุดท้ายคือ การวัดและประเมินผล ในประเด็นเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการวัดผลและ ประเมินผลที่เน้นพัฒนาการทางทักษะในวิชาต่างๆ

พัชรินทร์ ราชคม (2554, น.57-67) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่มี ผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านการ

ฝึกอบรม รองลงมา ด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงาน พบว่าโดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เฉพาะตำแหน่ง และเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

พรหมพิทักษ์ มหาแก้ว (2554, น. 86 - 88) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยชั้นเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูผู้สอนที่มีเพศสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุ และประสบการณ์สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุญยมาศ สุขทวี (2555, น. 68 - 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรมาใช้ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู ตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ประภารัตน์ ทศพนัสสัก (2557, น. 133 - 134) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ด้านหลักสูตรและการนำ

หลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Warren (1974, p. A) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ทุกมลรัฐของอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจเป็นรายบุคคล ควรให้โอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการด้วย ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดผลแต่ละครั้งให้ชัดเจน ควรมีการวัดผลความต้องการที่จะไปใช้จริง

Rubba (1981, pp. 271-276) ได้สำรวจความต้องการของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ โดยศึกษาจากครูวิทยาศาสตร์จำนวน 403 คน พบว่า ครูวิทยาศาสตร์มีความต้องการ ดังนี้ 1) ต้องการที่จะพัฒนาความเข้าใจของนักเรียน 2) ต้องการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน 3) ต้องการพัฒนาการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน 4) ต้องการปรับปรุงการสอนและการวางแผนในชั้นเรียน 5) ต้องการใช้สื่อการสอนในการเรียนการสอนให้ได้ผล 6) ต้องการให้ครูมีการปรับปรุงตนเองในชั้นเรียน

Nancy Jane Baker (1986, p. A) ได้วิจัยองค์ประกอบซึ่งผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม และการปฏิบัติงานของครู พบว่า บรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครู ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องของทักษะการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

O'Bannon (1993, p. A) ได้ทำการศึกษารายกรณีของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐมอนทานา เรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพัฒนาครูมืออาชีพ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน มีความแตกต่างระหว่างหมวดวิชา บรรยากาศในโรงเรียน ไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เช่น มีความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกันเอง หรือครูกับผู้บริหารโรงเรียน นโยบาย และวัฒนธรรมไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้มีความเป็นครูมืออาชีพ

Mattes (1994, p. 356-A) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาครูภายใต้การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบดั้งเดิมของโรงเรียนในรัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศช่วยส่งผลให้การรับรู้ของครูสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับ

อัตราปกติ การพัฒนาภายใต้การนิเทศคลินิกและการนิเทศแบบดั้งเดิมไม่แตกต่างกันและการพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี

Zhou (2000, ออนไลน์) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ชูไห่ ประเทศจีน โดยสอบถามครู-อาจารย์ จำนวน 317 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครู-อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่ง 3-5 สูงกว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่ง 6-8
3. ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรงกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับ .05 โดยเฉลี่ยความต้องการของครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

Souze (2001, p. 54) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอน และกรณีที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรกครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอน โดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือ หรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรกเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อยๆ และจัดการอุปสรรคที่ทันสมัย เพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตนเองและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

Song Guangwen and WEI Shuhua (2005, อ้างถึงใน แน่งน้อย ดิถาวร, 2550, น. 53) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า แนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูจะแตกต่างจากการพัฒนาครูมืออาชีพ เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครูจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพความสามารถของครูแต่ละคน ซึ่งแตกต่างจากครูมืออาชีพที่ได้ให้ความสนใจและความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เน้นที่คุณค่าของตัวเองโดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาครูมืออาชีพ ไม่เพียงแต่ตระหนักถึงคุณค่าความเป็นอยู่ที่ตัวครู แต่ยังคงคำนึงถึงคุณค่าด้านเกียรติยศ การปรับตำแหน่งและการพัฒนาทางการสอน

Doherty (1998, p. 128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู ชาวบอสตันในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้องมีการหลอมรวมและประสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพ ครูจะไม่ประสบความสำเร็จ จากการเปลี่ยนแปลงนี้ถ้าไม่พัฒนาวิชาชีพเพียงพอและเหมาะสม ครูส่วนใหญ่ในบอสตันยังความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

Grootenboer (2005, ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธีเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ โดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26 ปี) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผลสำเร็จคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน ปรีกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์และประกาศให้คนส่วนใหญ่ดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุง ก่อกำเนิดและความชำนาญในวงการศึกษและการสอนแก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

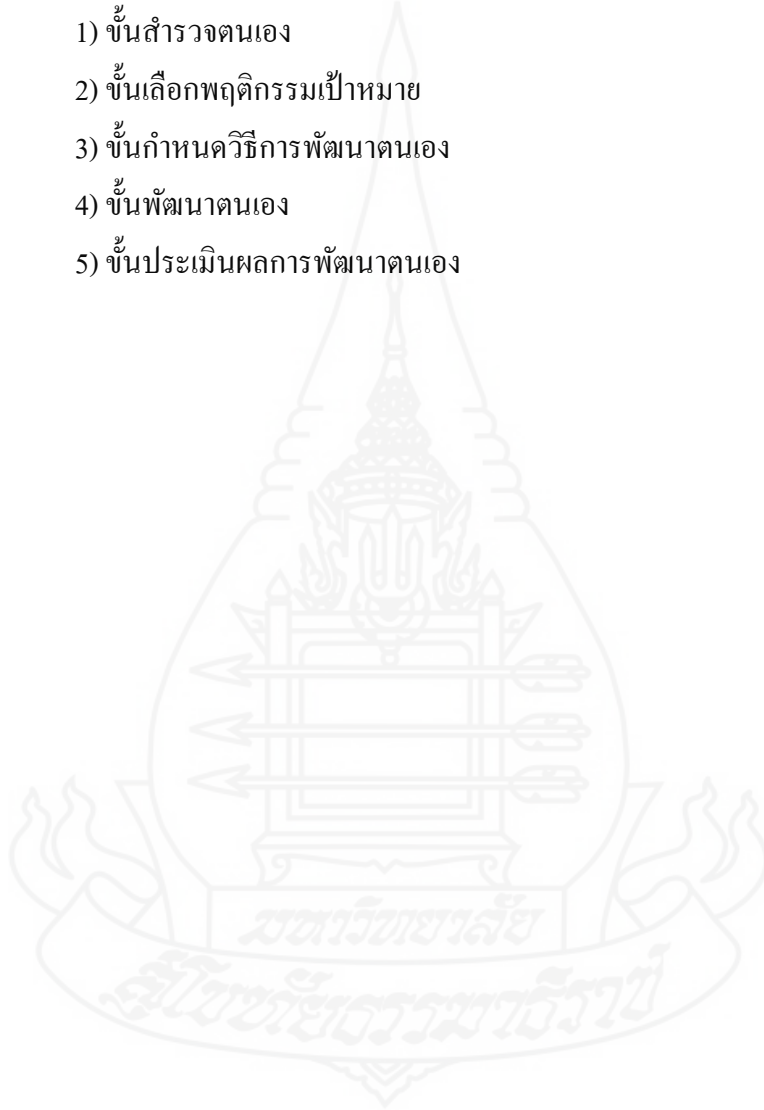
Ye Lan (2006, ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวความคิดทางทฤษฎีและการปฏิบัติด้านการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในประเทศจีน โดยกล่าวว่า หลักการพื้นฐานของการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม จะมีการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ และการปฏิรูปการศึกษามาใช้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการพัฒนาครูเป็นฐาน ขึ้นอยู่กับ วิธีการพัฒนาให้ครูมีคุณภาพ และด้านตัวครูที่จะต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใหม่ การพัฒนาครูต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพและคุณค่าของครูแต่ละคนตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ครูต้องมีพฤติกรรมในการสร้าง แสวงหานวัตกรรมโดยการพัฒนาตนเอง รับแนวคิดการศึกษาใหม่ๆ มาปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความสามารถทางการสอนและวิธีสอนรูปแบบใหม่ๆ 3) มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล และหาวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ

Hernandes (อ้างถึงใน บุษยมาส สุขทวี, 2555, น. 45) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการพัฒนาตนเองของครูรัฐอชิงตัน เนื่องจากในการปฏิรูปโรงเรียนนั้น ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ควรจะได้รับ การสนับสนุนอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงตนเองในด้านการปฏิบัติงาน และการทำงานให้บรรลุเป้าหมายผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านวิชาชีพของ

ตนเอง เพื่อให้การปฏิรูปโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การพัฒนาครูมัก มุ่งเน้นทั้งการเพิ่มพูนความสามารถในด้านการสอนและทักษะทางการใช้เทคโนโลยี แต่ครูมีความ ต้องการพัฒนางานวิชาชีพของตน

จากการศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองด้านงาน วิชาการของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเอง 5 ชั้น คือ

- 1) ชั้นสำรวจตนเอง
- 2) ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย
- 3) ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง
- 4) ชั้นพัฒนาตนเอง
- 5) ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,940 คน จากสถานศึกษา 44 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร์จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 อ้างถึงใน พิสนุ ฟองศรี, 2552 : 109) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้กลุ่มตัวอย่าง 352 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอายุ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน เป็นแบบมาตร
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้
(สิน พันธุ์พินิจ, 2553, น. 152 - 155)

คะแนนระดับ	5	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนระดับ	4	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนระดับ	3	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนระดับ	2	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนระดับ	1	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
ของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

2.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี บทความ และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดย
พิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.2.2 เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดของการศึกษาและนิยามศัพท์

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อ
พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.2.4 ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอ
ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยการหาค่าความ
สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการตรวจสอบแบบสอบถามการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน
ฉบับนี้มีค่า IOC รายข้อมีค่าระหว่าง 0.66-1

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาพิจารณา
ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง
(Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีการ
ของ ครอนบาค (Cronbach, 1979 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2552, น. 290 - 291) โดยแบบสอบถาม
การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนฉบับนี้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

2.2.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จัดพิมพ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอนหนังสือความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์ โดยกำหนดวันส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์และติดตามไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนพบว่าได้รับกลับมา 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.03

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.34
- 4.2 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติต่อไปนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)
 - ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยมีการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ครูมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ครูมีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ครูมีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ครูมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จำแนกกลุ่มสาระการเรียนรู้
และอายุของครู โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และเมื่อ
เปรียบเทียบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย
วิธีการ LSD

4.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผู้วิจัยได้นำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้สอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงาน
วิชาการของครูผู้สอน



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	N	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
คณิตศาสตร์	44	13.84
ภาษาต่างประเทศ	41	12.90
ภาษาไทย	37	11.64
สุขศึกษาและพลศึกษา	38	11.94
วิทยาศาสตร์	44	13.84
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	38	11.94
ศิลปะ	37	11.64
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	39	12.26
รวม	318	100.00
อายุ		
21-30 ปี	100	31.45
31-40 ปี	106	33.33
41-50 ปี	58	18.24
51 ปีขึ้นไป	54	16.98
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้มีครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.84 เท่ากัน รองลงมา คือ กลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.90 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุ 31-40 ปี

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.45 ส่วนกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 16.98

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาด้านงานวิชาการ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน 5 ชั้น คือ ชั้นสำรวจตนเอง ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาดตนเอง ชั้นพัฒนาดตนเอง และชั้นประเมินผลการพัฒนาดตนเอง แสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ในภาพรวมและรายชั้น

	การพัฒนาดตนเอง ด้านงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ชั้นสำรวจตนเอง	4.00	0.41	มาก	1
2.	ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย	3.80	0.78	มาก	3
3.	ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาดตนเอง	3.74	0.57	มาก	4
4.	ชั้นพัฒนาดตนเอง	3.64	0.62	มาก	5
5.	ชั้นประเมินผลการพัฒนาดตนเอง	3.97	0.51	มาก	2
	รวม	3.83	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายชั้นของการพัฒนาดตนเอง พบว่า ทุกชั้นครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ชั้นสำรวจตนเอง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.41) ชั้นประเมินผลการพัฒนาดตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.51) ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย

($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) ขึ้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.57) และขั้นพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ขึ้นสำรวจตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ขั้นสำรวจตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูได้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสำรวจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยด้านงานวิชาการ	3.90	0.64	มาก	11
2. ครูได้ศึกษาหลักสูตรและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	3.95	0.62	มาก	9
3. ครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้	4.05	0.61	มาก	3
4. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.02	0.59	มาก	5
5. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน	4.02	0.61	มาก	6
6. ครูสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.97	0.68	มาก	8
7. ครูสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	4.13	0.67	มาก	2
8. ครูสามารถฝึกให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้	3.97	0.62	มาก	7
9. ครูสามารถปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน	4.26	0.68	มาก	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ขั้นสำรวจตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
10. ครูสามารถสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ ที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	4.03	0.64	มาก	4
11. ครูมีความรู้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย	3.92	0.69	มาก	10
12. ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและพัฒนา ผู้เรียนได้	3.82	0.72	มาก	12
รวม	4.00	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ขั้นสำรวจตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อที่ 9 ครูสามารถปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) ข้อที่ 7 ครูสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67) และข้อที่ 3 ครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ข้อที่ 12 ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและพัฒนาผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาด้านงานวิชาการของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13 ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูมีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	3.62	1.30	มาก	5
2. ครูต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน	3.92	1.01	มาก	2
3. ครูต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	3.95	0.89	มาก	1
4. ครูต้องการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล	3.72	1.03	มาก	4
5. ครูต้องการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.80	1.09	มาก	3
รวม	3.80	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อที่ 3 ครูต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.89) ข้อที่ 2 ครูต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.01) และข้อที่ 5 ครูต้องการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ข้อที่ 1 ครูมีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.30)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาด้านงานวิชาการของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13 ขึ้นกำหนดวิธีการพัฒนาดตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ขึ้นกำหนดวิธีการพัฒนาดตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยเข้ารับการฝึกอบรม	3.86	0.79	มาก	3
2. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาต่อ	3.42	1.11	ปานกลาง	9
3. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาดูงาน	3.57	1.02	มาก	8
4. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเข้าร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	3.80	0.81	มาก	4
5. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	4.03	0.74	มาก	1
6. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเข้าร่วม เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	3.59	0.88	มาก	7
7. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน	3.79	0.80	มาก	5
8. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาค้นคว้าและ จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.66	0.81	มาก	6
9. ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการแสวงหาความรู้ จากสื่อต่างๆ	3.92	0.73	มาก	2
รวม	3.74	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ขึ้นกำหนด
วิธีการพัฒนาดตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณารายชื่อ
พบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ข้อ
แรก ได้แก่ ข้อที่ 5 ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74) ข้อที่ 9
ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการแสวงหาความรู้จากสื่อต่างๆ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73 และข้อที่ 1 ครู
ใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.79 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดย
การศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.11)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาด้านงานวิชาการของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13 ชั้นพัฒนาดตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ชั้นพัฒนาดตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูนำแผนการพัฒนาดตนเองไปดำเนินการ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย ที่วางไว้	3.85	0.67	มาก	1
2. ครูประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเอง เป็นระยะๆ	3.76	0.68	มาก	2
3. ครูสังเกตพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ ต่างๆ และจดบันทึกไว้	3.57	0.80	มาก	6
4. ครูควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ อย่างเคร่งครัด	3.62	0.79	มาก	4
5. ครูเขียนข้อตกลงกับตนเองไว้เป็นลายลักษณ์ อักษร เพื่อเตือนตนให้มุ่งมั่นพัฒนาไปสู่ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย	3.43	0.88	ปานกลาง	7
6. ครูใช้วิธีการต่างๆ เพื่อกำกับตนเองให้ปฏิบัติตาม แผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด	3.59	0.84	มาก	5
7. ครูสามารถปรับพฤติกรรมที่เป็นจุดด้อย ให้เป็นพฤติกรรมใหม่อันพึงประสงค์ ได้อย่างถาวร	3.65	0.80	มาก	3
รวม	3.64	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ชั้นพัฒนา
ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วน
ใหญ่ครูผู้สอนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อที่ 1 ครู
นำแผนการพัฒนาดตนเองไปดำเนินการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้
($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67 ข้อที่ 2 ครูประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเองเป็นระยะ ($\bar{X} =$
3.76, S.D. = 0.68) และข้อที่ 7 ครูสามารถปรับพฤติกรรมที่เป็นจุดด้อยให้เป็นพฤติกรรมใหม่อันพึง

ประสงค์ได้อย่างถาวร ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อที่ 5 ครูเขียนข้อตกลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเตือนตนให้มุ่งมั่นพัฒนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. หลังการพัฒนาตนเองครูประเมินว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และทักษะในพฤติกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา	3.95	0.64	มาก	3
2. ครูเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานของตนหลังการพัฒนาตนเองดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา	4.01	0.64	มาก	1
3. ครูสามารถทำงานให้สำเร็จได้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	3.93	0.67	มาก	5
4. ครูเชื่อมั่นว่าตนเป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถด้านงานวิชาการสูงขึ้นหลังการพัฒนาตนเอง	4.01	0.65	มาก	2
5. ครูบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการตามเป้าหมายที่วางไว้	3.94	0.62	มาก	4
รวม	3.97	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานของท่านหลังการพัฒนาตนเองดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .64) ข้อ 4 ครูเชื่อมั่นว่าตนเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการสูงขึ้นหลังการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.65) และข้อที่ 1 หลังการพัฒนาตนเองครูประเมินว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในพฤติกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา ($\bar{X} = 3.95$, S.D.

= 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ข้อที่ 3 ครูสามารถทำงานให้สำเร็จได้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.67)

2.2 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และอายุ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการแตกต่างกัน

2.2.1 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ แสดงในตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในภาพรวมและรายชั้น

กลุ่มสาระการเรียนรู้	N	Mean	Std. Deviation
ชั้นสำรวจตนเอง			
คณิตศาสตร์	44	4.00	0.41
ภาษาต่างประเทศ	41	3.88	0.43
ภาษาไทย	37	4.01	0.40
สุขศึกษา	38	4.11	0.42
วิทยาศาสตร์	44	4.04	0.41
การงานฯ	38	4.02	0.33
ศิลปะ	37	3.90	0.46
สังคมศึกษา	39	4.07	0.40
รวม	318	4.00	0.41

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	N	Mean	Std. Deviation
ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย			
คณิตศาสตร์	44	3.60	0.82
ภาษาต่างประเทศ	41	3.87	0.72
ภาษาไทย	37	3.93	0.80
สุขศึกษา	38	3.98	0.78
วิทยาศาสตร์	44	3.89	0.78
การงานฯ	38	3.76	0.78
ศิลปะ	37	3.63	0.74
สังคมศึกษา	39	3.77	0.78
รวม	318	3.80	0.78
ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง			
คณิตศาสตร์	44	3.69	0.56
ภาษาต่างประเทศ	41	3.70	0.60
ภาษาไทย	37	3.76	0.61
สุขศึกษา	38	3.68	0.54
วิทยาศาสตร์	44	3.94	0.54
การงานฯ	38	3.64	0.63
ศิลปะ	37	3.59	0.58
สังคมศึกษา	39	3.87	0.47
รวม	318	3.74	0.57

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	N	Mean	Std. Deviation
ขั้นพัฒนาตนเอง			
คณิตศาสตร์	44	3.48	0.71
ภาษาต่างประเทศ	41	3.56	0.58
ภาษาไทย	37	3.71	0.52
สุขศึกษา	38	3.65	0.73
วิทยาศาสตร์	44	3.79	0.63
การงานฯ	38	3.65	0.73
ศิลปะ	37	3.54	0.55
สังคมศึกษา	39	3.77	0.47
รวม	318	3.64	0.62
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง			
คณิตศาสตร์	44	3.91	0.52
ภาษาต่างประเทศ	41	3.92	0.50
ภาษาไทย	37	3.95	0.49
สุขศึกษา	38	4.06	0.50
วิทยาศาสตร์	44	4.07	0.59
การงานฯ	38	4.00	0.56
ศิลปะ	37	3.91	0.50
สังคมศึกษา	39	3.95	0.47
รวม	318	3.97	0.52
เฉลี่ย		3.83	0.58

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ขั้นสำรวจตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.682	.240	1.435	.190
ภายในกลุ่ม	310	51.890	.167		
รวม	317	53.571			
ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย					
ระหว่างกลุ่ม	7	5.217	.745	1.239	.281
ภายในกลุ่ม	310	186.461	.601		
รวม	317	191.678			
ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.929	.561	1.738	.100
ภายในกลุ่ม	310	100.116	.323		
รวม	317	104.046			
ขั้นพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.524	.503	1.301	.249
ภายในกลุ่ม	310	119.975	.387		
รวม	317	123.500			
ขั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	1.219	.174	.642	.721
ภายในกลุ่ม	310	84.086	.271		
รวม	317	85.305			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบกลุ่มสาระการเรียนรู้กับการมีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน
ตามกลุ่มอายุในภาพรวมและรายชั้น

กลุ่มอายุ	N	Mean	Std. Deviation
ชั้นสำรวจตนเอง			
21-30 ปี	100	3.96	0.41
31-40 ปี	106	4.02	0.44
41-50 ปี	58	4.02	0.34
51 ปีขึ้นไป	54	4.03	0.44
รวม	318	4.00	0.41
ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย			
21-30 ปี	100	3.94	0.62
31-40 ปี	106	3.85	0.74
41-50 ปี	58	3.67	0.83
51 ปีขึ้นไป	54	3.59	0.97
รวม	318	3.80	0.78
ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง			
21-30 ปี	100	3.76	0.56
31-40 ปี	106	3.79	0.62
41-50 ปี	58	3.71	0.55
51 ปีขึ้นไป	54	3.61	0.52
รวม	318	3.74	0.57

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กลุ่มอายุ	N	Mean	Std. Deviation
ขั้นพัฒนาตนเอง			
21-30 ปี	100	3.71	0.54
31-40 ปี	106	3.62	0.73
41-50 ปี	58	3.64	0.53
51 ปีขึ้นไป	54	3.57	0.64
รวม	318	3.64	0.62
ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง			
21-30 ปี	100	3.99	0.54
31-40 ปี	106	3.93	0.53
41-50 ปี	58	4.02	0.51
51 ปีขึ้นไป	54	3.97	0.46
รวม	318	3.97	0.52
เฉลี่ย		3.83	0.58

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ขั้นสำรวจตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.296	.099	.581	.628
ภายในกลุ่ม	314	53.276	.170		
รวม	317	53.571			
ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.749	1.916	3.236	.023*
ภายในกลุ่ม	314	185.929	.592		
รวม	317	191.678			
ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.360	.453	1.387	.247
ภายในกลุ่ม	314	120.685	.327		
รวม	317	104.046			
ขั้นพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.856	.285	.731	.534
ภายในกลุ่ม	314	122.643	.391		
รวม	317	123.500			
ขั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.363	.121	.447	.720
ภายในกลุ่ม	314	84.943	.271		
รวม	317	85.305			

*p<.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบกลุ่มอายุของครูผู้สอนกับการมีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ครูผู้สอนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกันใน 4 ขั้น คือ ขั้นสำรวจตนเอง ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ขั้นพัฒนาตนเอง และขั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเอง ส่วนขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ครูผู้สอนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน จึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ต่อไปและได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย จำแนกตามกลุ่มอายุของครูผู้สอนด้วยวิธีการ LSD

อายุ	เปรียบเทียบกับอายุ	MD	Std.	Sig.
21-30 ปี	31.-40 ปี	.09306	.10727	.386
	41-50 ปี	.27503*	.12701	.031
	51 ปีขึ้นไป	.35511*	.12995	.007
31-40 ปี	31.-40 ปี	-.09306	.10727	.386
	41-50 ปี	.18198	.12568	.149
	51 ปีขึ้นไป	.26205*	.12865	.042

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการLSD พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอน ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ที่ค่าระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย น้อยกว่าครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาการพัฒนา
ตนเองด้านงานวิชาการ ตามลำดับดังนี้

- 1) มีงานที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างส่งผลให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย
- 2) ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องเวลาในการศึกษาต่อในวันหยุดเสาร์และวันอาทิตย์
- 3) ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการเข้ารับ
การพัฒนาตนเองจากหน่วยงานอื่นๆ
- 4) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นยังไม่
ตรงกับความต้องการ
- 5) ขาดแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาผลงานวิชาการ
- 6) ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล

3.2 แนวทางแก้ปัญหการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนเลือกแนวทาง
แก้ปัญหการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนตามลำดับ ดังนี้

- 1) จัดลำดับความสำคัญของงานและจัดตารางการพัฒนาตนเอง
- 2) ใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียนศึกษาต่อ โดยเลือกสถาบันการศึกษา และหลักสูตรที่
มีการจัดการเรียนการสอนช่วงปิดภาคเรียน
- 3) ใช้งบประมาณส่วนตัวในการเข้ารับการอบรมที่ตนมีความสนใจ
- 4) เลือกเข้าร่วมอบรม สัมมนา ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ตามความสนใจเท่านั้น
- 5) สอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในสาขาความรู้ที่สนใจ
- 6) ใช้งบประมาณส่วนตัวซื้อสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อความสะดวกในการสืบค้น

ข้อมูล

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 5 ชั้น คือ 1) ชั้นสำรวจตนเอง 2) ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย 3) ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง 4) ชั้นพัฒนาตนเอง และ 5) ชั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอายุของครู

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,940 คน จากสถานศึกษา 44 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2560 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์จำนวน 352 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.03

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยการพัฒนาค้นงานงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยมีละเอียดดังต่อไปนี้

1.3.1 การพัฒนาค้นงานงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชั้นของการพัฒนาค้นงาน พบว่า ทุกชั้นครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ชั้นสำรวจตนเอง ชั้นประเมินผลการพัฒนาค้นงาน ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ชั้นกำหนดวิธีการพัฒนาค้นงาน และชั้นพัฒนาค้นงาน ตามลำดับ

1.3.2 การเปรียบเทียบการพัฒนาค้นงานของครูผู้สอนจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีการพัฒนาค้นงานงานวิชาการไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนการเปรียบเทียบการพัฒนาค้นงานจำแนกตามกลุ่มอายุของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาค้นงานงานวิชาการแตกต่างกันในชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 21-30 ปี มีการพัฒนาค้นงานงานวิชาการชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มีการพัฒนาค้นงานงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาค้นงานงานวิชาการ ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย น้อยกว่าครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

1.3.3 การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาค้นงานตนเองค้นงานงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 พบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาการพัฒนาค้นงานงานวิชาการ ดังนี้ 1) มีงานที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างส่งผลให้มีเวลาในการพัฒนาค้นงานน้อย 2) ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องเวลาในการศึกษาต่อ

ในวันหยุดเสาร์และวันอาทิตย์ 3) ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อการเข้ารับการพัฒนาดตนเองจากหน่วยงานอื่นๆ 4) การส่งเสริมการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นยังไม่ตรงกับความต้องการ 5) ขาดแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาผลงานวิชาการ 6) ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล และครูผู้สอนเลือกแนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาดตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอน ดังนี้ 1) จัดลำดับความสำคัญของงานและจัดตารางการพัฒนาดตนเอง 2) ใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียนศึกษาต่อ โดยเลือกสถาบันการศึกษา และหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนช่วงปิดภาคเรียน 3) ใช้งบประมาณส่วนตัวในการเข้ารับการอบรมที่ตนมีความสนใจ 4) เลือกเข้าร่วมอบรม สัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ตามความสนใจเท่านั้น 5) สอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในสาขาความรู้นั้น 6) ใช้งบประมาณส่วนตัวซื้อสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผลดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาดตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ในภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ข้อที่ 3 ครูต้องการพัฒนาดตนเองด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสื่อมีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน ดังที่ นรินทร์ทิพย์ ทองศรี (2555, น. 11-12) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องช่วยในการเรียนการสอน ในการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาและเป็นตัวกลางซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นตัวนำความรู้ ความต้องการหรือสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาการที่ผู้สอนต้องการส่งผ่านไปยังผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผลที่เกิดจากการส่งข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระสำคัญของวิชาการ หรือนำไปใช้ได้ถูกต้อง เหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ของการเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนได้เลือกพัฒนาดตนเองด้านสื่อการเรียนการสอนเป็นลำดับแรกในชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ แ่งน้อย ดีถาวร (2550, น. 170 - 173) ที่พบว่า ปัญหาและความต้องการพัฒนาดตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ขึ้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ข้อที่ 5 ครูใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดจากความสนใจของตัวครูผู้สอนในการเลือกสิ่งที่ยากเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของตนเอง และสามารถเลือกแหล่งเรียนรู้และเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้ ดังที่ ประกาศิต สิทธิชิตกุล (2555, น. 2-24) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดอย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือกับผู้อื่นก็ได้ ทั้งยัง สอดคล้องกับ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดอบรมให้แก่ครูผู้สอนเป็นประจำทุกปี โดยครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดในลักษณะใกล้เคียงกัน คือ มีทั้งที่ตรงตามความต้องการและถึงแม้ไม่ตรงตามความต้องการก็จำเป็นต้องเข้ารับการอบรม จึงทำให้ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ แน่งน้อย ศิถาวร (2550, น. 170 - 173) พบว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรหมพิทักษ์ มหาแก้ว (2554, น. 86 - 88) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการแตกต่างกันในขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย น้อยกว่าครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุที่มีความเคยชินกับการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และไม่คุ้นเคยกับการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็น 1 ใน 3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จึงทำให้เห็นได้ว่าครูผู้สอนกลุ่มนี้น่าจะขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาตนเอง จึงมีความสามารถในการเลือกพฤติกรรมเป้าหมายน้อยกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในกลุ่มอายุที่น้อยกว่า สอดคล้องกับ อมรรัตน์ พัทธนี (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ครูผู้สอน ที่มีอายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์สอนและระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยในขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย พบว่า ครูผู้สอนเลือกพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก และเลือกพัฒนาตนเองด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิจัยนี้ จึงควรเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ในการวางแผนส่งเสริม

และจัดตั้งอำนวยความสะดวกเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ด้านงานวิชาการให้ตรงกับความต้องการส่วนบุคคลของครูให้ได้มากที่สุด

3.1.2 จากผลการวิจัยขึ้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูผู้สอนเลือกใช้วิธีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นลำดับแรก การแสวงหาความรู้จากสื่อต่างๆ และโดยการเข้ารับการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนวิธีที่ครูผู้สอนเลือกใช้น้อยที่สุดในการพัฒนาตนเองคือการศึกษาคู่ ผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และวางแผนส่งเสริมและจัดตั้งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้านงานวิชาการ ได้ตรงกับความต้องการของครู

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทราบปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 เพื่อให้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของครูให้ได้มากที่สุด

3.2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาต่างระดับและต่างประเภทการศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร เฉตาไผย. (2552). *การพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาชีพของครูอำเภอเขาพนม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่*. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรกช วิชัย. (2551). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา และความยุติธรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- กรกฎ สิงห์โกวินท์. (2553). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552ก). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552ข). *สื่อการเรียนรู้การสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- _____. (2552ค). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551: แนวปฏิบัติการจัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). *หนังสือเรียนสาระการพัฒนาสังคม วิชาการศึกษาพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิ่งทอง แก้วมะ. (2553). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2553). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ขวัญดาว ศรีชมพู. (2557). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- คุณคำ ราชพล. (2548). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในวิทยาลัยครูสระหว้านนะเขต สังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จักรพงษ์ ไชยวงษ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:บุคพอยท์.
- จุฬารณย์ โสตะ. (2546). *การพัฒนาตนเอง*. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉวีวรรณ ใจอ่อน. (2549). *การศึกษาพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชัชวาล อมรวงศ์ศุภทัต. (2559). *กระบวนการของการพัฒนาตนเอง*. สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1317&read=true&count=true.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2552). *กระบวนการสันนิเวทนการและระบบสื่อการสอน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*. หน่วยที่ 1-5 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-112). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย ยมดิษฐ์. (2551). *การจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ช่อเพชร เบ้าเงิน. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ณรงค์ คำภาศรี. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2551). *กล้าเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ทศนา เขมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล เสนานอก. (2553). *การพัฒนาาระบบสารสนเทศงานวิชาการ กศน.ตำบล ศูนย์การศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอปักธงชัย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทศพร สิทธิโชติ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร*. หนองคาย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนัญญา วุฒินิชย์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชนูวัฒน์ สุภาอ้วน. (2552). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชวีช เสือทรงศีล. (2549). *สภาพและปัญหาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่า่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธีรรัตน์ กิจจักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. เพชรบุรี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- นันทา วิฑูฒิสักดิ์. (2553). *ห้องสมุดและการค้นคว้า*. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุคส์โตร์.
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- นรินทร์ทิพย์ ทองศรี. (2555). *สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ. ใน ประมวล สาระชุดวิชาสาระและวิทยวิธีทางภาษาอังกฤษ. หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-48). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เน่งน้อย ศิถาวร. (2550). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

- บุญymas สุธทวี่. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.*
- ประกาศิต สิทธิธิดกุล. (2555). *ทฤษฎีการเรียนรู้ภาษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาหลักการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและบริบททางภาษา. หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-35). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ประดิษฐ์ ชื่นบาน. (2560). *คู่มือการจัดทำโครงการพัฒนาคน. สืบค้นจาก http://edu.srru.ac.th/lms/file.php/1/ajpradit/_pdf.*
- ประพนธ์ เขียวกุล. (2555). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน. หน่วยที่ 1-7, (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 1-71). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ประภรณ์ ทศพนัสลัก. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.*
- ประมวล พงศทมิกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). *ผู้นำกับการบริหารงานวิชาการ. ใน ประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา. หน่วยที่ 11-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-47). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2556). *วิจัยการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.*
- ปานชัย พูนวัตถุ และสุพัตรา ประดับพงศ์. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาสาระและวิธีทางภาษาอังกฤษ. หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-58). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (RBM). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- ปรีชา เนาว์เย็นผล. (2555). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน. หน่วยที่ 12-15, (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 1-52). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *ความต้องการพัฒนาดตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์'). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.1-26). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2554). หน่วยที่ 7 *การกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินโครงการ*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการประเมินโครงการ*. หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-28). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงษ์ธร ชาญยุติ. (2555). *ชุดความรู้การติดตามและประเมินผล: การจัดทำแผนการปฏิบัติตามแผน และการประเมินแผน*. กรุงเทพฯ: พี เอส พรินต์ติ้ง แอนด์ดีไซน์.
- พรหมพิทักษ์ มหาแก้ว. (2554). *ความต้องการพัฒนาดตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1*. (ภาคินพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์') มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. (2553). *การพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรม: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ราชคมณ์. (2554). *ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์') มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เข้า ออฟ เคอร์มิสท์.
- _____. (2556). *การประเมินโครงการ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6-10, (พิมพ์ครั้งที่ 1), (น. 1-96). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2559). *เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทักษ์ นิลพนคุณ. (2556). *ทฤษฎีการสอน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 1-5 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-56). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยชั้นเรียน: หลักการและเทคนิคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). *วิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2545). *การพัฒนาตน*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

_____. (2560). *การพัฒนาตน*. สืบค้น

จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development_Technique.htm

ไพศาล สุวรรณน้อย. (2555). *สื่อการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา*. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มขวัน คนกลาง. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียน*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

มณฑา เขียวสะอาด. (2550). *เอกสารประกอบการสอน การพัฒนาตนเอง*. ลำปาง: คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

มนต์ชัย คมสาคร. (2552). *เอกสารคำสอน รายวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ:

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มนต์ชัย เหมือนทอง. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงาน*

ประกันสังคมเขตพื้นที่ 2. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ:..

เมธา สุวรรณสาร. (2560). *การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามหลัก SMART*. สืบค้นจาก

<http://www.itgthailand.com/tag>.

ขงยุทธ เกษสาคร. (2553). *เทคนิคการฝึกอบรมและการเข้าร่วมประชุม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รัชดาภรณ์ พิมพ์พิรัตน์. (2554). *การศึกษาระบบการ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการวัด*

และการประเมินผลการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

รัตนวดี โชติกพนิช. (2555). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

ราตรี นันทสุคนธ์. (2554). *การวิจัยในชั้นเรียน และการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ:

จุลทอง.

- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันเกษม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก 22 กรกฎาคม 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิทูน. (2553). *เทคโนโลยีการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2553). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เซิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2555). หน่วยที่ 10 การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 6-10 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-70). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2553). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: แอล ที เฟลส.
- วันวีร์ ขวัญมณี. (2557). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วนิดา พลอยสังวาลย์. (2555). จากหลักสูตรสู่การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสารัตถะและวิทยาทางภาษาอังกฤษ*. หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1 น. 1-76). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วาสนา ประवालพดกษ. (2552). *ระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และกัญจนา ลินทรตันศิริกุล. (2553). การประเมินหลักสูตรการเรียนการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาหลักสูตรและการสอน*. หน่วยที่ 6-10, (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-63). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร วิทญูดม. (2553). *เอกสารคำสอน รายวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วินัย เพชรช่วย. (2560). *เทคนิคการพัฒนาตนเอง*. สืบค้นจาก <https://boonaon.files.wordpress.com.pdf>.

- วิภาวรรณ เหลือรัก. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ดี แอสล์ จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วีรจักร สปัญญา. (2548). การพัฒนาตนเองกับการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 5(1), 63.
- ศิริลักษณ์ แสงบุญ. (2550). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในกลุ่มจังหวัด “สนุก”*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศิวพร เกิดวาจา. (2550). *แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ศรีเพชร ฤทธิเพชร. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระยะบี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- สมิต อาชวณิชกุล. (2548). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมิต สัจฉกร. (2553). *เทคนิคการประชุม*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์.
- สุคน สินธพานนท์. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สุจิตรา ชนันทน์. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2543). *การพัฒนาตน*. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุทธิวรรณ ดันดิรจนางค์. (2556). การบริหารจัดการหลักสูตร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ พัฒนาพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 6-10, (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-83). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัตร์ พิบูลย์. (2552). *การประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: ตูพรดีไซน์.
- สุภาภรณ์ หมั่นเกตุวิทย์. (2552). *การวิจัยในชั้นเรียนประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- สุมณฑา พงษ์มาลา. (2551). *การประกันคุณภาพงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุวรรณีย์ ยะหะกร. (2555). การนำหลักสูตรไปใช้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาหลักสูตรและการสอน*. หน่วยที่ 6-10, (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 1-38). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุวิทย์ มูลคำ. (2553). *การเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: พี พี พริน.
- สุนิสา ขุ่ยม่วงศรี. (2554). การประเมินการนำหลักสูตรไปใช้. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการประเมินหลักสูตร*. หน่วยที่ 9-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-414). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ตีรกานนท์ และวรรณดี แสงประทีปทอง. (2555). การกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ*. หน่วยที่ 5-7 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-39). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2551). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมนึก ภัททิพย์ธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2552). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13. (2559). *รายงานการประเมินตนเองของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ประจำปี 2559*. ตรีง: สพม.13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). *บทบาทครูกับการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักงานทะเบียนและสถิติ. (2559). *รายงานแนะแนวและให้คำปรึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สืบค้นจาก <http://satit.pn.psu.ac.th/guidance/index.php/2012-09-06-13-07-32>.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2550). *แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่และสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). *เจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2549*
ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*.
 กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส*
ด้านการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). *ประมวลพระราโชวาทด้านการศึกษาในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ*
สยามบรมราชกุมารี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญญา ศรีสมพร. (2559). *การพัฒนาตนเองในยุคโลกาภิวัตน์*. สืบค้นจาก
<http://www.spu.ac.th/announcement/articles/improver.pdf>.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. *สารวิจัยเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ*
วิชาชีพครู, 2(2). สืบค้นจาก file:///C:/Users/ITTHAI/Downloads/67581-158036-1-
 SM.pdf.
- อนูรี แก้วแวนน้อย และคณะ. (2548). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล
 เอ็ดดูเคชั่น.
- อมรรัตน์ พงษ์นิ. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสถานศึกษา*
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (วิทยานิพนธ์
 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อริสา บุญยงค์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานประมาณ*. (วิทยานิพนธ์
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุดม เขยถ่วงศ์. (2552). *หลักสูตรท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2551). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอสดี
 เพรส.
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2554). *เทคโนโลยีการศึกษา: หลักการและแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. สงขลา:
 มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
 สวนสุนันทา.
- อำนาจ ทศนียกุล. (2560). *การกำหนดเป้าหมายตามหลัก SMART Goal*. สืบค้นจาก
http://kingsmes.blogspot.com/2016/03/blog-post_54.html.

- อำพล นามเชิงใต้. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- Doherty, E, J. (1998). *Professional Development for Boston Teacher in School To Career Programs*. Degree: Ed.D. Harvard University.
- Grootenber, P. (2005). *Self-directed Teacher Professional Development*. Retrieved from <http://www.edu.Au/99601.Htm>.
- Mattes, R.G. (1994). *A comparative Study of Teacher Perceptions of Teacher*. U.S.A: McGraw-Hill.
- Nancy, J.B. (1986). *A study of Function of Administrator in Evaluation Training and The Teacher Practices*. Dissertation Abstracts International, 46(101), 2867-A.
- O'Bannon, B.W. (1993). *A Comparison of rule expectation for effective urban teachers and behavioral profiles of candidates for alternative teacher licensure (effective teacher)*. [CD.ROM]. Abstract from: Dissertation abstracts online item: AAI9402999.
- Paul, M. (2017). *S.M.A.R.T*. Retrieved from <https://lakatphuket.wordpress.com/2012/11/09/>.
- Rubba, P.A. (1981). *A Survey of Elinois Secondary School Science Teacher Need*. Science Education.
- Souze, D.T. (2001). *Teacher professional development and the argument of incompetence: the case of in service elementary teacher education in Sao Paulo Brazil*. Brazil: Faculty of Education, Sao Paulo University.
- Warren, F.M. (1974). *Analysis of Guidelines for In-Service Teacher Education Practice in Selected School –Grade 5-9*. Dissertation Abstracts International, 35(6), 3561-A.
- Ye Lan. (2006). *Theoretical thinking and practical exploration on teachers development*. Retrieved from <http://www.gbep.org/en/img/wenjian/yantaohui/Ye%20Lan.doc>.
- Zhou, H. (2000). *Human Resource Development*. Retrieved from <http://sagepub.com/content/2/3/1/short>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือค้นคว้าอิสระ

1. ชื่อ นายธนุศักดิ์ พยัฆเนตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปลายพระยาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน 36 ปี
ครู 14 ปี รองผู้อำนวยการ 10 ปี ผู้อำนวยการ 12 ปี
2. ชื่อ นายสุจินต์ หมุกแก้ว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบางเหียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน 40 ปี
ครู 12 ปี ผู้อำนวยการ 28 ปี
3. ชื่อ นายปวิวรรต เทพณรงค์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านปากหยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน 32 ปี
ครู 20 ปี รองผู้อำนวยการ 4 ปี ผู้อำนวยการ 8 ปี

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 45 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้สอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
ของครูผู้สอน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเอง
ด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายวุฒิชัย ชูปลอด

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1

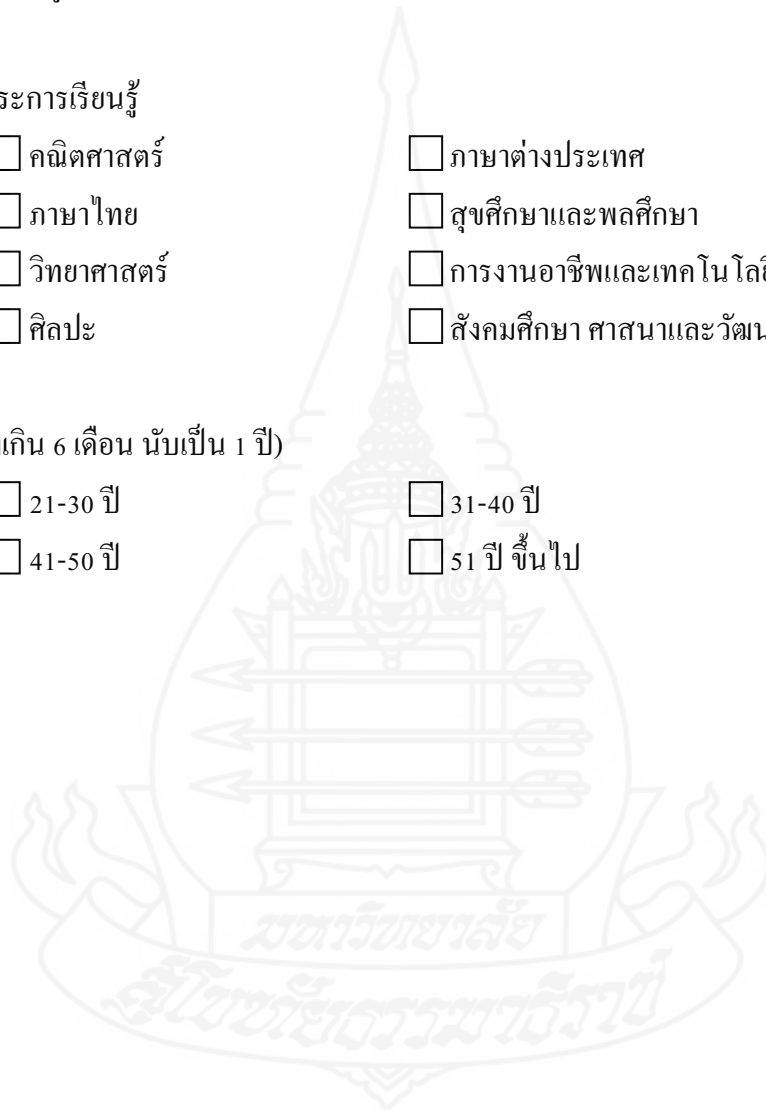
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้

 คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา วิทยาศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ศิลปะ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่าน
มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนระดับ	5	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนระดับ	4	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนระดับ	3	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนระดับ	2	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนระดับ	1	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ขั้นสำรวจตนเอง						
1.	ท่านได้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสำรวจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยด้านงานวิชาการ					
2.	ท่านได้ศึกษาหลักสูตรและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร					
3.	ท่านมีความสามารถในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้					
4.	ท่านสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
5.	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน					
6.	ท่านสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
7.	ท่านสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อที่	กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ท่านสามารถฝึกให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดเพื่อแก้ปัญหา ในสถานการณ์จริงได้					
9.	ท่านสามารถปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน					
10.	ท่านสามารถสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้ การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ					
11.	ท่านมีความรู้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ พัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือ ที่หลากหลาย					
12.	ท่านสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและพัฒนาผู้เรียนได้					
ชั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย จากข้อ 13-17 จงจัดลำดับจุดด้อยที่ท่านต้องการพัฒนา จากข้อที่ท่านต้องการพัฒนามากที่สุด = 5 ไปจนถึงข้อที่ต้องการพัฒนาน้อยที่สุด = 1						
13.	ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้					
14.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน					
15.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน					
16.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล					
17.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน					

ข้อที่	กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง						
18.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยเข้ารับการศึกษาอบรม					
19.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาต่อ					
20.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาดูงาน					
21.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
22.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
23.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ					
24.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน					
25.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ					
26.	ท่านใช้วิธีพัฒนาจุดด้อยโดยการแสวงหาความรู้จากสื่อต่างๆ					
ขั้นลงมือพัฒนาตนเอง						
27.	ท่านนำแผนการพัฒนาตนเองไปดำเนินการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้					
28.	ท่านมีการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองเป็นระยะๆ					
29.	ท่านสังเกตพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ และจดบันทึกไว้					
30.	ท่านควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด					
31.	ท่านเขียนข้อตกลงกับตนเองไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเตือนตนให้มุ่งมั่นพัฒนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย					

ข้อที่	กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32.	ท่านใช้วิธีการต่างๆ เพื่อกำกับตนเองให้ปฏิบัติตามแผน ที่วางไว้อย่างเคร่งครัด					
33.	ท่านสามารถปรับพฤติกรรมที่เป็นจุดด้อย ให้เป็นพฤติกรรมใหม่อันพึงประสงค์ได้อย่างถาวร					
ขั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเอง						
34.	หลังการพัฒนาตนเองท่านประเมินว่ามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในพฤติกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น กว่าก่อนการพัฒนา					
35.	ท่านผลการปฏิบัติงานของท่านหลังการพัฒนาตนเอง ดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา					
36.	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ					
37.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านเป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถด้านงานวิชาการสูงขึ้นหลังการพัฒนา ตนเอง					
38.	ท่านบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ ตามเป้าหมายที่วางไว้					

ตอนที่ 3

ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอน

โปรดระบุปัญหาการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของท่านเป็นรายข้อ	แนวทางที่ท่านเลือกใช้ในการแก้ปัญหการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.



ภาคผนวก ค
หนังสือประสานงาน



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๘๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม

ด้วยนายวุฒิชัย ชูปลอด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเอง
ด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยการแจก
แบบสอบถามในการวิจัย ให้กับบุคลากรในโรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน
๓๐ ชุด ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในการวิจัย

ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น
ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๗๒๓๕๒๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธนศักดิ์ พัยชนะนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวุฒิชัย ชูปลอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๗๒-๓๕๒๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายสุจินต์ หมุกแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวุฒิชัย ชูปลอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๗๒-๓๕๒๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (U)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายปวิวรรต เทพนรงค์
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวุฒิชัย ชูปลอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๗๒-๓๕๒๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๘๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓

ด้วยนายวุฒิชัย ชูปลอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
วิชาเอกบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระเรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓ จังหวัดตรังและจังหวัดกระบี่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๗๒-๓๕๒๘



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
4	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
5	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
6	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
7	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
8	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
9	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
10	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
11	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
12	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
13	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
14	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
15	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
16	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
17	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
18	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
19	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
20	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
21	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22	+1	+1	+1	+3	1
23	+1	+1	+1	+3	1
24	+1	+1	+1	+3	1
25	+1	+1	+1	+3	1
26	+1	+1	+1	+3	1
27	+1	+1	+1	+3	1
28	+1	+1	+1	+3	1
29	+1	+1	+1	+3	1
30	+1	+1	0	+2	0.66
31	+1	+1	+1	+3	1
32	+1	+1	+1	+3	1
33	+1	+1	+1	+3	1
34	+1	+1	+1	+3	1
35	+1	+1	+1	+3	1
36	0	+1	+1	+2	0.66
37	+1	+1	0	+2	0.66
38	+1	+1	+1	+3	1

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวุฒิชัย ชูปลอด
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤษภาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปลายพระยาวิทยาคม อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	ครู

