

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

**The Desire for Performance Standard-Based Self-Development according
to Professional Teaching Standards of Teaching Officials at
Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School**

ATTASIT SANGKRAI

**A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2012

หัวข้อสารนิพนธ์	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ แยมแสง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ในส่วนของครูที่ปฏิบัติงานสอนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 70 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า One Way ANOVA และได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวม ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่าความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง และ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 5

พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ซึ่งจากผลการวิจัยทั้ง 12 มาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้
เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ได้ให้ความสำคัญกับครู
ในการฝึกอบรมหรือสัมมนาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตลอด แต่ในส่วนของ
ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าอยากพัฒนาตนเองที่เป็นอย่างที่ดีกับนักเรียนและเน้นวิชาการมากขึ้น

DBU

Thesis title	The Desire for Performance Standard-Based Self-Development according to Professional Teaching Standards of Teaching Officials at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School
Author	Attasit Sangkrai
Thesis Advisor	Chot Yamsang
Department	Educational Management
Academic year	2011

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the desire for performance standard-based self-development according to professional teaching standards of teaching officials at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School and to provide guidelines for the self-development of the teachers as well as to be of usefulness in increasing work efficiency at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School. The population was teachers, and the research instrument used to collect the data was questionnaires. The 70 sets of the completed questionnaires were returned and used for data analysis and processing by the computer software. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA.

The findings revealed that overall, the desire for performance standard-based self-development according to professional teaching standards of teaching officials at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School was at a high level. Further analysis of each standard showed that Standard 4: Develop lesson plans for effective outcomes, and Standard 8: Be a role model for students were at a high level, followed by Standard 7: Report learners' quality development outcomes in a systematic manner, Standard 6: Organize instructional activities with an emphasis on permanent achievement of learners, Standard 9: Cooperate with others in an educational institution creatively, Standard 3: Be determined to develop learners to their fullest capacity, Standard 11: Search for and use information for a development, Standard 12: Create opportunities for learners, Standard 2: Make decisions to do

activities in consideration of learners' outcomes, Standard 10: Cooperate creatively with others in a community setting.

၇၃၂

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการค้นคว้าอิสระเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์สาขาการจัดการศึกษา วิทยาลัย ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์โชติ แยมแสง อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการการศึกษา ซึ่งกรุณาให้ คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคุณครูภัทพันธ์นันท์ หาญสารกิจ คุณครูเคชา จำปา คุณครูวันดี รอดเจริญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ สามารถใช้เก็บข้อมูล ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งผู้อำนวยการและ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างดี ที่ขาดไม่ได้คือ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ อาจารย์ ดร. พิมพีใจ ภิบาลสุข ที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และทุกๆ ท่านที่ มิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมในการศึกษาในครั้งนี้

อรรถสิทธิ์ แสงไกร

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับเป็นกฎหมายแม่บท ในการจัดการศึกษาของประเทศ ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถ ดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาตนเองของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานสอน จากระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนากระบวนการผลิต มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ระบุให้องค์กรวิชาชีพ ทำหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งให้มีการ พัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา (ปพนสรรค์ โภธิพิทักษ์ 2550: 3) เพื่อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภา ใน ฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการ ครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครู โดยกำหนดเกณฑ์ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ออกเป็น 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนหมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะใช้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

(1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

(2) เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น

(3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

(4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาและค้นมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ และนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามภูมิหลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ วิทยฐานะ

1.3 ขอบเขตในการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 90 คน

1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1.3.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภูมิหลังของครู จำแนกเป็น

- 1) เพศ
 - ชาย
 - หญิง
- 2) อายุ
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 31 - 35 ปี
 - 36 - 40 ปี
 - 41 ปี ขึ้นไป
- 3) ระดับการศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี

- ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - สูงปริญญาโท
- 4) อายุราชการ
- 0 - 5 ปี
 - 6 - 10 ปี
 - 11 - 15 ปี
 - 16 - 20 ปี
 - 21 ปีขึ้นไป
- 5) ระดับวิทยฐานะ
- ครูปฏิบัติการ
 - ครูชำนาญการ
 - ครูชำนาญการพิเศษ
 - ครูเชี่ยวชาญ
 - ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย 12 เกณฑ์ มาตรฐาน คือ

1. มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
2. มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
3. มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. มาตรฐานที่ 5 พัฒนาศือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

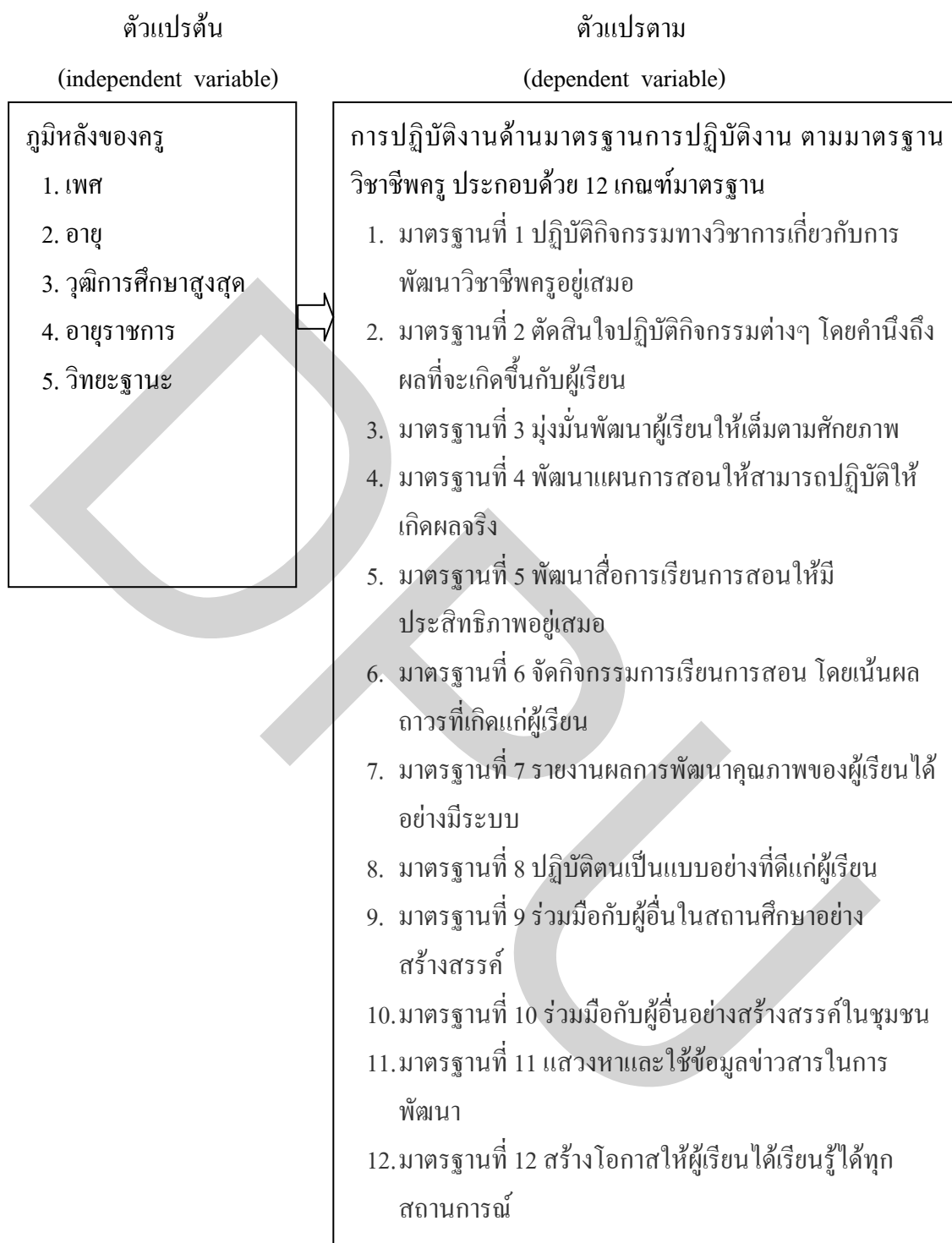
10. มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีภูมิหลังต่างกัน โดยแยกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่ต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผู้วิจัยได้พิจารณาในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน และการปฏิบัติงานของครูจากภูมิหลังของครู ซึ่งมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ภูมิหลังของครู หมายถึง ลักษณะทั่วไปของครูที่ต้องการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือเพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่กลุ่มตัวอย่างถือกำเนิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ช่วงอายุ 31 - 35 ปี ช่วงอายุ 36 - 40 ปี และช่วงอายุ 41 ปี ขึ้นไป

วุฒิการศึกษาสูงสุด หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาชั้นสูงสุดที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ น้อยกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ช่วง คือ ช่วง 0 - 5 ปี ช่วง 6 - 10 ปี ช่วง 11 - 15 ปี ช่วง 16 - 20 ปี และช่วง 21 ปีขึ้นไป

วิทยฐานะ หมายถึง สถานะความพร้อมในการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมเป็นผู้มีความชำนาญการในสาขาต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และยังไม่มียุทธฐานะ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี (มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา: 5)

วิชาชีพครู หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวณกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ แบบสหศึกษา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ 9 ตำบลพิชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1.8.2 ผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาของตน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในด้านการปฏิบัติงาน

1.8.3 โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง หรือประยุกต์ใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาของตน ให้สอดคล้องตามมาตรฐาน วิชาชีพครู ในด้านการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.1 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.3 วิธีพัฒนาบุคลากร
- 2.2 ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.2.2 ความหมายของครู
 - 2.2.3 ความสำคัญของครู
 - 2.2.4 ระดับคุณภาพครู
 - 2.2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2.6 ความสำคัญการพัฒนาตนเองของครู
- 2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาทางการศึกษา
 - 2.3.2 มาตรฐานวิชาชีพครู
- 2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการปรับปรุงคนในหน่วยงานให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น มีความเชื่อมั่น เกิดขึ้นและในที่สุดจะทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น รักงาน การพัฒนาบุคลากรนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในเมื่อการพัฒนาต่างๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น วิธีการทำงานต้องปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อรับกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ จำทำให้คนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (รัชชก มานพ 2551: 13)

สมชาติ รัชชวิฑูร (2547: 15) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการสร้างศักยภาพของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นิคิตา วิจิตรจันทร์ (2547: 11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญชม ศรีสะอาด (อ้างถึงใน สมคิด ผลานิสงค์ 2550: 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำกิจกรรมหรืองานใดๆ ก็ตาม ถ้าทำอย่างมีระบบ ก็จะช่วยให้ทำได้อย่างสะดวกทำให้สำเร็จเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบก็คือ การทำหน้าที่หรือจัดไว้อย่างเป็นระเบียบของส่วนประกอบต่างๆ ในระบบนั้น ซึ่งจำเป็นที่ผู้ทำหน้าที่สอนจะต้องพัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ

สมคิด ผลานิสงค์ (2550: 11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปพัฒนาหน่วยงานสถานศึกษาอันที่จะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียน ที่เป็นพลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

จากที่กล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจในในงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองรับผิดชอบได้สูง

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สมาน ทองสอน (อ้างถึงใน วิบูลย์ ชมละม้าย 2545:20) กล่าวว่า กรพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ อีกด้วย นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู ดังนี้

- (1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของครู
- (2) เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- (3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- (4) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- (5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
- (7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านครูให้มีความพอใจในทุกฝ่าย
- (8) เพื่อฝึกบุคคลไว้ให้เกิดความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- (9) เพื่อสนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
- (10) เพื่อความก้าวหน้าในกสนเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- (11) เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- (12) เพื่อปรับปรุงสภาพงานให้ดีขึ้น
- (13) เพื่อฝึกการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
- (14) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรคือแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็นที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.1.3 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้ว่าในหน่วยงานทางราชการก็จะมีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานจะรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อ

บุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย นอกจากนี้สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน วิบูลย์ ชมละม้าย 2545:17 - 18) ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า

(1) บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆมาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อนโดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

(2) เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้น ก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานด้วยในด้านความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเช่นกัน

(3) แม้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานาน จนถึงว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนานๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงานมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอโดยอาจดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปแบบต่างๆ กัน เช่นการปฏิบัติงานการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น

(4) โดยปกติกรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลได้รับตำแหน่งบริหารใหม่ๆบุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อน เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น เนื่องจากไม่มีความรู้ การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรม (โดยมากเรียกเสียใหม่ว่า “สัมมนา”) ได้แก่การฝึกอบรมครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หลักสูตรผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เป็นต้น

(5) แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้โลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปเสมอ วิธีหนึ่งนิยมดำเนินการ คือการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งพัฒนาในลักษณะเฉพาะตัวและพัฒนาที่มการปฏิบัติให้มีความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ด้วยเหตุผลนี้หน่วยงานต่างๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นนอกจากจะ

จำเป็นที่จะพัฒนาความสามารถให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานให้สูงสุดแล้วหน่วยงานจะใช้พัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือพัฒนาองค์การให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมาน รังสีโยกฤษณ์ (อ้างถึงใน คุณคำ ราชพล 2548: 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องการมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (Inservice training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี เช่นเดิม โดยหน่วยงานการเข้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรืออาจส่งไปอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

รัชก มานพ (2551: 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแม้ว่าบุคคลในองค์กรจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไป วิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น บุคคลในองค์กรจะทำงานได้ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนาปรับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะให้เหมาะสมกับงานและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่

วารภรณ์ รัชตวรรณ (อ้างถึงใน อดุลย์ ศรีรักษ์ 2552: 16-17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้บุคคลสามารถสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

(2) การพัฒนาบุคลากรทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์การ ลดความสิ้นเปลืองวัสดุ และความเสียหายของผลผลิต ที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานโดยความไม่รู้ หรือไม่เข้าใจในระบบ หรือวิธีการทำงานที่ดีพอ

(3) การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้งานได้เร็วขึ้น ไม่ต้องทำงานแบบเรียนรู้เองจากการลองผิดลองถูก

(4) การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ไม่ต้องให้คำแนะนำ หรือตอบคำถาม ในการทำงานต่อพนักงานใหม่มากนัก หากองค์การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคคลนั้นๆ มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติมาบ้างแล้ว

(5) การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งจะนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

(6) การพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดบุคคลเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ตนเองได้รับการพัฒนาตลอดเวลา

(7) การพัฒนาบุคลากรเป็นเตรียมบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

สวาท กุสกุรัตน (2550: 29) การพัฒนาบุคลากรจะได้ประโยชน์มาก ถ้ากิจกรรมนั้นจัดได้ตามความต้องการของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานด้านใด ก็ควรได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน อาจารย์รวบรวมประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น คือ

(1) ทักษะ (Skill) ในการทำงานซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน

(2) ความรู้ต่างๆ ไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จะเป็นต้องใช้ประกอบ เพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตน ดำเนินไปด้วยดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษาสำหรับผู้ทำการค้ากับต่างประเทศ เป็นต้น

(3) พฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในองค์การทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญๆ เช่น

- การขาดความรับผิดชอบ
- การขาดภาวะผู้นำ
- มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม
- ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง
- มีความเชื่อหรือยึดถือในสิ่งผิดๆ

กล่าวได้ว่าได้ว่าความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จะต้องเป็นอย่างมาก เป็น การยกระดับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ให้ทันต่อสภาวะการณ์ในปัจจุบันได้

2.1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ชูชัย สมितिไกร (อ้างถึงใน อุดุลย์ ศรีรักรักษ์ 2552: 19) ได้อธิบายถึงกระบวนการพัฒนา บุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ๆ สรุปได้ดังนี้

(1) การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กร การต้องการได้จากการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

(2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร แล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกิน กว่าความสามารถที่จะตอบสนอง ได้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับ ความสำคัญและความเร่งด่วนแต่ละ โครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรของ องค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(3) การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนต่อไปนี่คือการ พิจารณาว่าโครงการการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของ โครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ได้เป็นอย่างดีที่สุด

(4) การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรการ ประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่แก้ไขใน การดำเนินงานต่อไป

กล่าวได้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอน มีการวางแผน ไว้ล่วงหน้า ดังนี้

- (1) สำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร
- (2) นำผลการสำรวจที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญก่อน – หลัง
- (3) วางแผนโครงการสำหรับพัฒนาบุคลากรตามแบบสำรวจที่ได้
- (4) ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ พร้อมทั้งประเมินผลหลังจากที่โครงการ ดำเนินการเสร็จสิ้น
- (5) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขในการดำเนินการครั้งต่อไป

2.1.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ซึ่งพอจะนำเสนอได้ ดังนี้

คุณคำ ราชพล (2550: 25) ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนี้

1. การลาศึกษาต่อ
2. การศึกษาดูงาน
3. การอบรมสัมมนา
4. การได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ
5. การศึกษาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ ส่วนด้านรายละเอียดให้ดำเนินการตามสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (วิบูลย์ ชมละม้าย 2545: 26) ประกอบด้วย

(1) การฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(2) การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้าย

(3) การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่างๆ ได้เสนอไว้ 3 เทคนิค คือ

(3.1) การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (management by objective)

(3.2) การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม หรือบริหารโดยมีส่วนร่วม (participative management)

(3.3) เทคนิคคิวซี (Quality Control Circle)

(4) การพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ อบรม หรือดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปศึกษาอบรมหรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งการไปศึกษาอบรมหรือดูงานนั้นหมายถึงรวมทั้งการการศึกษา การฝึกอบรม และการดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

สมิต อาชวณิชกุล (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กร โกวิท 2550: 12 -13) การพัฒนาตนเองนั้น อาจทำให้คนมากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญคือความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

(1) หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

(2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และ โครงการของงาน ในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง

(3) ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการและเปลี่ยนแปลงประสพการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง

(4) เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและ เหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและนอกประเทศ

(5) เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มา ซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น

(6) หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็น ประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

2.2 ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

พจนานุกรมพระราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (สันติ พุ่มเล็ก 2550: 6) กล่าวถึง “ความต้องการ” ว่า หมายถึงความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดความสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกาย ไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายไม่อาจอยู่ นิ่งได้ ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนอง แล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น Samuelson กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอัน ที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะ

เกิดความสนใจและความต้องการครั้งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer (สันติ พุ่มเล็ก 2550: 7) กล่าวว่า “มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ได้แก่อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่นการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจ ทั้งๆที่ก็ได้รับอยู่แล้ว” ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ หรือความอยาก ซึ่งเรียกว่ากิเลส มีอยู่ 3 อย่าง คือ

(1) กามตัณหา คือ ความอยากในกามคุณทั้ง 5 คือ ความอยากหรือปรารถนาในสิ่งที่น่ารักใคร่พอใจ ซึ่งอาจเป็นรูปรส กลิ่น เสียง สัมผัส มิใช่หมายถึงความต้องการทางเพศอย่างเกี่ยวอย่างเช่นที่คนส่วนใหญ่เข้าใจ

(2) ภวตัณหา คือ ความอยากมี อยากเป็น อยากได้

(3) วิภวตัณหา คือ ความไม่อยากมี ไม่อยากเป็น ไม่อยากได้เมื่อเปรียบเทียบกับหลักธรรมของพุทธศาสนา เปรียบได้กับอิฐารมณ 4 คือ

(1) ลาก ซึ่งได้แก่ ทรัพย์ ศฤงษ์ (สิ่งที่ทำให้เกิดความรัก ความใคร่) เงินทอง

(2) ยศ ได้แก่ ตำแหน่ง เหริยฉุตตรา ปริญา

(3) สรรเสริญ ได้แก่ ความเคารพนับถือจากผู้อื่น

(4) ความสุขทั้งในร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการขอเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (พรธทิวา รุจิพร อ้างถึงใน สันติ พุ่มเล็ก 2550:10)

(1) ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Needs for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายหรือฆ่ากันเอง เช่นการพูดจาว่าร้ายกับบุคคลที่มีปัญหากัน เป็นต้น

(2) ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการสร้างความพยายาม เช่น เมื่อถูกดูถูกดูหมิ่น จะก่อให้เกิดความเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาท จนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

(3) ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

(4) ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Needs for Defendent) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ ที่ไม่มีวิญญูณครู จี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

(5) ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทังปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

(6) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

(7) ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

(8) ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

(9) ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

(10) ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

(11) ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

(12) ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

(13) ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

(14) ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

(15) ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้าหลัง (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้าหลัง พ่ายแพ้

(16) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

(17) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

(18) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

(19) ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มิอยู่ใว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

(20) ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษ เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่เป็น 7 ลำดับขั้น ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้ (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ 2550: 48-49)

(1) ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

(2) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย(Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในตนเอง รวมทั้งรู้สึกก้าวหน้าและอบอุ่นทางด้านจิตใจ

(3) ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

(4) ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการเด่นในสังคมความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความอิสระ เสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับ

(5) ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง(needs to Know and Understand) คือการอยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ทักษะประสบการณ์

(6) ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ความดีงาม (aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

(7) ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจพแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและนับถือความฝันสูงสุดของแต่ละคนได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่นๆก็จะเกิดตามขึ้นมาแทนที่ ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบเพื่อหาทางสนองความต้องการ

ของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูได้

2.2.2 ความหมายของครู

“ครู” มีความหมายลึกซึ้งกว้างขวางมาก แต่ถ้าดูจากรากศัพท์ ภาษาบาลีว่า “ครุ” หรือภาษาสันสกฤตว่า “ครุ” นั้น มีความหมายว่า “ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือ ผู้ควรได้รับการเคารพ” ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้หลายอย่าง เช่น “ครู” คือ ผู้ทำหน้าที่สอนและให้ความรู้แก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์เกิดความรู้ ความก้าวหน้าในสาขาวิชานั้นๆ ยนต์ ชุ่มจิต (2541: 29) ได้อธิบายคำว่า “ครู” [online] ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ควรแก่การเคารพของลูกศิษย์
3. ครู คือผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา

รังสรรค์ แสงสุข อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2550: 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” คือ

ครู คือ ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จัก ขวนขวายหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบัง ความรู้ ความมีจิตและวิญญานของความเป็นครู

ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจรณ์ และมาบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน

ครู คือ ผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนเต็มที่โดยไม่มีการจู้จี้หรือปิดบังไม่ให้ความรู้ เต็มที่ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

ในหนังสือ พจนานุกรมไทย เปลื้อง ณ นคร (2516: 89) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้ดังนี้

- (1) ผู้มีความหนักแน่น
- (2) ผู้ควรแก่การเคารพของศิษย์
- (3) ผู้สั่งสอน

นอกจากนี้ คำว่า “ครู” ยังมีความหมายอื่นๆ ได้อีก เช่น

(1) “ครู คือ ปุชนียบุคคล” หมายถึง ครูที่เสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญ ของศิษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ควรเคารพเทิดทูน

(2) “ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ” หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ที่จะ ปฏิบัติตัวตามอย่างครู

(3) “ครู คือ ผู้แจวเรือจ้าง” หมายถึง อาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดความ ร่ำรวย ครู ต้องมีความพอใจในความเป็นอยู่อย่าง สงบเรียบง่าย อย่างวัน ไหวต่อลาภ ยศ ความ สะดวกสบาย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ศิษย์เกิดความรู้ และมี คุณธรรม จริยธรรมที่ดี นำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ในอนาคต

2.2.3 ความสำคัญของครู

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสังคม และ ประเทศชาติ คือ ครู เพราะสังคมครูเป็นผู้ที่รับหน้าที่ด้านการเรียน การสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ฉะนั้นในความเป็นครูจึงต้องการความรักและเอาใจใส่เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ชุมชน มีความมุ่งมั่น และ อุทิศตนในการสอนและพัฒนาเด็ก (ทัศนีย์ กงจักร์ 2550: บทนำ)

พีน นามบุรี (2550:บทนำ)ครูมีบทบาทสำคัญในการที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แม้ว่า บทบาทของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่ครูจะเน้นตัวเองเป็นศูนย์กลางจะต้องถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ ให้แก่ผู้เรียนมากๆ แล้วเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน แล้วมาวางแผน กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ซึ่งต้องใช้ความสามารถและความพยายามเป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์กิจกรรม เมื่อดำเนินกิจกรรมครูจะต้องคอย สังเกตการณ์และให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ตลอดจนปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้มีความเหมาะสมและ บรรลุวัตถุประสงค์

อำนาจ จันทรแป้น (อ้างถึงใน พีน นามบุรี 2550: 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจารย์ จะส่งผลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ช่วยให้ครู – อาจารย์ปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ครู – อาจารย์ก้าวทันต่อการเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมให้ครู – อาจารย์ ได้ขยัน ขยายความรู้ ความคิดของตนเอง ทั้งแนวกว้างและ แนวลึก
4. ส่งเสริมให้ครู – อาจารย์มีโอกาสนำนวัตกรรมมาใช้ในห้องเรียน หรือ โรงเรียน

กล่าวได้ว่า ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากครูคือผู้ที่อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนเป็นคนที่ดี ที่เก่ง มีความรู้ความสามารถ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์ได้ ทั้งนี้ครูที่ดีต้องมีทั้งคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2.4 ระดับคุณภาพครู

โกวิท ประวาลพุกษ์ (อ้างถึงใน คมกริช สง่าสมสุวรรณ 2547: 13 – 14

ครูที่มีความรู้ความสามารถความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือลงมือทำ อันจะนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำ ก็จะเป็นเพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็จะเกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการมท่องจำ คอยฟังคำบอกของครู ตัดสินใจเองไม่เป็น ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการสอนของครู ให้ครูเป็นมืออาชีพ ครูสภาพจึงได้จัดเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพครู ซึ่งมีรายละเอียดของระดับคุณภาพแต่ละระดับมีดังนี้

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการเป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการรูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่งเอกสารแบบแผนต่างๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้นๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบเกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ เป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีการดำเนินการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ และเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองผู้รับบริการเท่าๆกัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งาน คิดและตัดสินใจเองได้ จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็ยรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายการในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุลทั้งถึงและเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นครูที่ดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบอื่นๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้นๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นการสร้างเอกภาพในทุกๆส่วน ทุกองค์ประกอบต่างๆนั้นได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนาการ และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพหรือแผนการพัฒนาสังคม

2.2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

อำนาจ เจนจิตศิริ (2546:32)การพัฒนาตนเองหมายถึง ความต้องการพัฒนาการเรียนรู้นือหาวิชาต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าความรู้ในหลายรูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ซึ่งกระทำด้วยตนเอง และองค์การสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดสถานที่เก็บหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆที่สำคัญสำหรับใช้ในการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองเกิดความรู้กว้างขวางมากขึ้น รวมทั้งเปิด โอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

การพัฒนาตนเองของครูอาจทำให้เกิดการก้าวรู้ มองการณ์ไกล ทำงานเป็นคณะมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถผสมผสานนำเอาภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการสอน และการจัดกิจกรรมกับผู้เรียนได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่นำเอาปรัชญาการศึกษาของชาติมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน อย่างไรก็ตาม

การบริหารงานโรงเรียนและการดำเนินงาน จะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ

2.2.6 ความสำคัญการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองของครูอาจทำให้เกิดการก้าวรู้ มองการณ์ไกล ทำงานเป็นคณะมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถผสมผสานนำเอาภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการสอน และการจัดกิจกรรมกับผู้เรียน ได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในระบอบการศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่นำเอาปรัชญาการศึกษาของชาติมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานโรงเรียนและการดำเนินงาน จะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งความต้องการพัฒนามีหลายลักษณะ แต่ที่จะศึกษาคือ ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะรับผิดชอบแผนการพัฒนากุศลอย่างเป็นระบบ แต่ความรับผิดชอบเท่าที่เป็นอยู่ในการจะปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ แต่ความรับผิดชอบเท่าที่เป็นอยู่ในการจะปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับตัวของแต่ละบุคคลเอง สิ่งที่จะต้องพัฒนาในระดับบุคคลเป็นรายบุคคลนั้น ย่อมได้มาจากข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ จากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาอะไร และอย่างไร (เมธิปิลันธนา นนท์ อ้างถึงใน ทศนีย์ กงจักร์ 2550: 13)

2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

2.3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

2.3.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้เสนอเกณฑ์

มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครู คณะกรรมการข้าราชการครูนำเสนอเกณฑ์ดังกล่าวต่อกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้รับเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อถือปฏิบัติแล้ว (สุภา สุขวิบูลย์ 2549:29) โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในประกอบวิชาชีพคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ตาม พ.ร.บ. คุรุ พ.ศ. 2488 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน คือ

1. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน
3. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

- (1) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

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

สาระความรู้ และ สมรรถนะของครู

- (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

- (1) ภาษาไทยสำหรับครู

(2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู

(3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

(1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง

(2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง

(3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

(2) การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

(1) ปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา

(2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

(3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

(4) ทฤษฎีหลักสูตร

(5) การพัฒนาหลักสูตร

(6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

(7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(8) ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

(1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค

(2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

(3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

(3) การจัดการเรียนรู้

สาระเรียนรู้

(1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

(2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

(3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

(4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

- (5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- (6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- (7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- (8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- (1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค
- (2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- (3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

(4) จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- (1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- (2) จิตวิทยาการศึกษา
- (3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- (1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- (2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- (3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

(5) การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

- (1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- (2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- (3) การประเมินตามสภาพจริง
- (4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- (5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- (6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

- (1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- (2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

หลักสูตร

(6) การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- (1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- (2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- (3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- (4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- (5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- (6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- (7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- (8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (9) การทำงานเป็นทีม
- (10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- (11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ
- (12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- (13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- (14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

- (1) มีภาวะผู้นำ
- (2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- (3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- (4) สามารถในการประสานประโยชน์
- (5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
- (7) การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- (1) ทฤษฎีการวิจัย
- (2) รูปแบบการวิจัย

- (3) การออกแบบการวิจัย
- (4) กระบวนการวิจัย
- (5) สถิติเพื่อการวิจัย
- (6) การวิจัยในชั้นเรียน
- (7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- (8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- (9) การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- (10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- (11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- (1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- (2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

(8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

- (1) แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้

- (2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- (3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- (4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- (5) การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ

- (1) สามารถเลือกใช้ออกแบบ และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียกเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- (2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- (3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(9) ความเป็นครู

สาระความรู้

- (1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- (2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- (3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- (4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

- (5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- (6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- (8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- (9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- (1) รักเมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- (2) อุดทนและรับผิชอบ
- (3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (4) มีวิสัยทัศน์
- (5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- (6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสพการณ์ครู

มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมิน ปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

(2) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์การ หรือหน่วย หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายการที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 1

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นสมาชิกและการเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมชมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. เป็นผู้ดำเนินการหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา

4. มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 2

ระดับที่ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง

2. เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน

3. เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจาก

1. เลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรง มากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งต่อทางการพัฒนาผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน

2. กิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูส่งผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน

3. กิจกรรมและปฏิบัติงานต่างๆแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัดความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 3

ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

- หลัก
1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็น
 2. การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

- หลัก
1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็น
 2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับที่ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างมีระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นรายสมรรถภาพ
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเหมาะสมและเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา

3. การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 4

ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน
3. แผนการสอนที่ให้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติ ตามกระบวนการ

แสวงหาความรู้และสร้างความรู้

ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์
2. แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น
3. แผนการสอนที่ปรับปรุง สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของ

สถานศึกษา

ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเองโดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

3. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 5

ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบการสอน คือ ผู้เรียนกิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับที่ 2 การใช้สื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมโดยพิจารณาจาก

1. ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
3. สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน
4. ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอน ตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง ระดับที่ 3 ทัดค้น ผลิตและปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
2. สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
3. ประเมินผลการใช้สื่อ และปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การเผยแพร่ การใช้สื่อ การเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 6

ระดับที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบ หรือทำตามตัวอย่าง
3. ผู้เรียนทำตามข้อกำหนด หรือคำสั่ง

ระดับที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด(Concept)

เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิด

รวบยอด

2. ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการสร้างนิสัยเป็นหลักโดย

พิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยใช้สถานการณ์ต่างๆ

2. ผู้เรียนเลือกปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ

3. ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง

4. การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอน วิธีการ ใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 7

ระดับที่ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่ม

ผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง

2. เทคนิควิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนแบบเดียวกันทั้งห้อง

3. รายงานผลการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรม เป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

ระดับที่ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน

จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่ม เก่ง กลุ่มปานกลางกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น

2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สนองตอบต่อสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม

3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม

4. ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน

ระดับที่ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล

2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรม แสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 8

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ
2. มีความประพฤติเรียบร้อย
3. มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
4. รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง

ใน

ลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในการะบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณา

จาก

1. การให้คำแนะนำ
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
3. การแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การสอดแทรกในการะบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนผู้เรียนเกิดความศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีแล้ว เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง

3. เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน

4. เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 9

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. เข้าร่วมวางแผน และแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

มาตรฐานที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 10

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ ความสามารถ

หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในระหว่างการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาเพื่อชุมชน และความร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา เพื่อ การพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนาทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
3. ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และ รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพ ครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 11

ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและ นำมาใช้

ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทาง การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน

ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุงการ เรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบ ข้อมูล ข่าวสาร นำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร ได้

2. การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ได้

3. การนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึงการสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการ จัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่างๆ มาเป็นโอกาสในการ พัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนด เป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ กล้าที่จะเผชิญ ปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์ หรือแแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองห้กมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

(3) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

“มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็น แบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและ ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

- (2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- (3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- (4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
- (7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- (8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- (9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

2.4.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ที่ 9 ตำบลพิชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2

เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 2,053 คน จำนวนครู 90 คน สถานศึกษามีเนื้อที่ 20 ไร่ มีอาคารเรียน 1 หลัง มีห้องเรียนทั้งหมด 48 ห้อง โรงอาหาร 1 หลัง และห้องประกอบการต่างๆ ได้แก่ ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องพยาบาล ห้องการทำงานอาชีพ ห้องศิลปะ ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องพลศึกษา ห้องจริยศึกษา ห้องพัสดุ ห้องวิชาการ ห้องปกครอง ห้องสหกรณ์

ลักษณะชุมชน โดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นสังคมกึ่งเมืองที่มีการตั้งถิ่นฐานของบ้านเรือนประชากรแบบกระจุกตัว มีประชากรประมาณ 1,500 คน บริเวณใกล้เคียงรอบ

โรงเรียน ได้แก่ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม วัดพีชอุดม ตลาดวัดดอว์เรีย ตลาดคลอง 12 นอกจากนี้ยังเป็นชุมชนที่มีบริเวณพื้นที่ติดต่อกัน 3 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา นครนายก อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรมที่สามารถทำนาได้ปีละ 3 ครั้ง เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองระบายน้ำในโครงการพระราชดำริ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ การทำขวัญข้าว และประเพณีลงแขก รำข้าวสาร ในเทศกาลวันเข้าพรรษา การตัดบาตรพระร้อยในเทศกาลออกพรรษา พิธีจุดลูกหนูในงานฉาบฉวย และประเพณีเปิงสงกรานต์เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหัตถกรรมที่มีชื่อเสียง ได้แก่ การทำเครื่องเงินและผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา รวมทั้งสินค้า OTOP ส่วนโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมไม่ค่อยจะสะดวกในการเดินทาง บุคลากร และนักเรียนส่วนใหญ่เดินทางไป-กลับ โดยรถโรงเรียน หรือรถรับจ้างประจำทาง ด้านการใช้บริการเกี่ยวกับการเงิน การธนาคาร สามารถใช้บริการในบริเวณที่ใกล้ที่สุด คือธนาคารออมสินสาขาลำลูกกา ตลาดคลอง ๑๒ มีตู้ ATM ให้บริการที่ตลาดคลอง 12 หลายธนาคาร ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.21 ประกอบอาชีพรับจ้าง คิด เป็นร้อยละ 36.02 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 90.02 จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี 190,000 บาท สถานศึกษาตั้งอยู่ในชุมชนใกล้วัด สถานศึกษาพิพิธภัณฑสถานชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนในทุกๆ ด้าน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้จากวิทยากรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ลำตัดคณะหวังเต๊ะ แม่ศรีนิวล ขำอาจ นวดฝ่าเท้า การสอนจากพระสงฆ์ วัดพีชอุดม ภูมิปัญญาทางศาสนาเกี่ยวกับ นรก-สวรรค์ โรงทำเครื่องประดับเงินและทองเหลือง สำนักงานจัดหางานจังหวัด ปทุมธานี ผลิตภัณฑ์ OTOP หมูทุบ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่นองค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์ (อพวช. คลอง 5) สวนสมุนไพร โรงพยาบาลลำลูกกา พิพิธภัณฑบัวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี พิพิธภัณฑการ เกษตรเฉลิมพระเกียรติ สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติคลองหก พระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระปิยมหาราช

2.4.2 เกียรติยศ ชื่อเสียง และผลงาน/ โครงการดีเด่นของสถานศึกษา

- (1) ได้ทุนตามโครงการ 1 ทุน 1 อำเภอ ปี 2548 และปี 2549
- (2) สถานศึกษาเป็นที่สอบความรู้นักเรียนชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก ของโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน
- (3) ได้รับถ้วยรางวัลพระองค์โสมสวลีพระวรราชาทินัดดามาศ รางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลเยาวชน 12 ปี มธบ.คัพ ครั้งที่ 4 ปี 2548
- (4) ได้รับรางวัลถ้วยพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร ชนะเลิศการแข่งขันฟุตบอล

(5) ได้รับรางวัลเหรียญทองการแข่งขันสิ่งประดิษฐ์ เรือเก็บคราบน้ำมันระดับนานาชาติ Best

(6) รางวัลดีเด่นโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปี 2549

(7) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ปี 2550 และปี 2551

(8) ได้รับรางวัลเหรียญทองสถานศึกษาน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ปี 2551

(9) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมการบริจาดโลหิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 และปี 2552 จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร

(10) ได้รับเกียรติการจัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเกินร้อยละ 3 ในปี 2551

(11) ได้รับเกียรติบัตร โรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย

(12) โรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญเงิน เหรียญทองแดง จากการแข่งขันนานาชาติปี 2552 ตามโครงการพัฒนาการเรียนสู่สากล ของ สพท.ปทุมธานี เขต 2

2.4.3 นโยบายของโรงเรียน

(1) พัฒนาองค์กร โครงสร้างและงานบริการอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการ ปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

(2) บริหารการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม

(4) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพ

(4.1) พัฒนากระบวนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพผู้เรียน

(4.2) ให้บุคลากรตระหนักในความเป็นไทยและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

2.4.4 วิสัยทัศน์

โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม รักวัฒนธรรมไทย สร้างจิตสวดใส กายแข็งแรง แหล่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

2.4.5 พันธกิจ

(1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รักความเป็นไทย

(2) พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ

- (4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

2.4.6 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ห่างไกลสิ่งเสพติด รักความเป็นไทย
- (2) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (3) โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ

2.4.7 กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการศึกษา

- (1) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - (1.1) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการประยุกต์ใช้
 - (1.2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
 - (1.3) ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต
 - (1.4) ส่งเสริมความเป็นไทย
- (2) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (2.1) สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - (2.2) ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
 - (2.3) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- (3) พัฒนาระบบบริหารการจัดการ
 - (3.1) พัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - (3.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยี
 - (3.3) พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
 - (3.4) ระดมทรัพยากรทางการศึกษา
 - (3.5) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ส่งเสริมการจัดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

คุณคำ ราชพล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณะรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูสายผู้สอนตามตัวแปร เพศ สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้าน วิชาการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ โดยมุ่งเน้นการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกันมาก อาจเนื่องมาจากการมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซิลสัน (1982: 27, อ้างถึงใน มณเฑียร 2550: 24) ที่สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของครู โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตนเอง เขาได้กำหนดนโยบายความต้องการทางการศึกษาว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมรรถนะพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ การกำหนดความต้องการทางการศึกษา กระทำโดยวัดปริมาณแต่ละองค์ประกอบ ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 แล้วนำค่าองค์ประกอบความต้องการดังกล่าว มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

Zhou Honhyu 2000 (อ้างถึงใน พิน นามบุรี 2550: 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์ในมหาวิทยาลัยซู่ไห่ ประเทศจีน โดยสอบถามครู – อาจารย์ จำนวน 317 คน ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์มหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ครู – อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยหาค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ครู – อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่ง 3-5 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่ง 6-8

(3) ครู – อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันบ้างแต่ไม่มากนัก เนื่องจากทุกคนต่างต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอถึงแม้ประสบการณ์จะมากแต่ก็ยังคงต้องการในส่วนขาดอย่างเสมอ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน (หนังสือประเมินคุณภาพการศึกษา 2553)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของผู้ตอบมากที่สุด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับวิทยฐานะ

3.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 12 มาตรฐาน ได้แก่

1. มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
3. มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
8. มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ ดังนี้

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

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งศึกษาจากหนังสือคู่มือการปฏิบัติราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหา

3.3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และการใช้คำ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือแนะนำตัวไปแจกให้กับครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวนทั้งหมด 70 ชุด ในช่วงเดือน มกราคม 2554 และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 70 ชุด คิดเป็น 78%

3.5 เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และวิทยฐานะ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ใน 12 มาตรฐาน และโดยภาพรวม จะใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนี้ กำหนดให้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ข้อมูลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ วิทยฐานะ

4.1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

4.2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

จากตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 70 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เรื่องของได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ วิทยฐานะ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

n = 70

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	44.3
หญิง	39	55.7
รวม	70	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 70

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	18	25.7
31-35 ปี	36	51.4
36-40 ปี	12	17.1
41 ปีขึ้นไป	4	5.7
รวม	70	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	64	91.4
ปริญญาโท	6	8.6
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	70	100
อายุราชการ		
0-5 ปี	24	34.3
6-10 ปี	33	47.1
11-15 ปี	8	11.4
16-20 ปี	5	7.1
21 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	70	100
ระดับวิทยฐานะ		
ครูปฏิบัติการ	46	65.7
ครูชำนาญการ	24	34.3
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-
ครูเชี่ยวชาญ	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	70	100

จากตารางข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และมีระดับวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ จำนวน 70 คน เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในปี 2562 มาตรฐาน ได้ผลวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐาน รวมทั้ง 12 มาตรฐาน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
มาตรฐาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.33	0.52	มาก	3
มาตรฐาน ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.32	0.31	มาก	4
มาตรฐาน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.04	0.49	มาก	10
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง	4.20	0.38	มาก	7
มาตรฐาน พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.00	0.55	มาก	11
มาตรฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.23	0.44	มาก	6
มาตรฐาน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	3.99	0.59	มาก	12

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
มาตรฐาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.55	0.39	มากที่สุด	1
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.52	1.76	มากที่สุด	2
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	4.12	0.53	มาก	8
มาตรฐาน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.32	0.43	มาก	4
มาตรฐาน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้	4.03	0.51	มาก	9
ภาพรวม	4.22	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐาน 12 มาตรฐาน โดยภาพรวม และรายมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มาตรฐาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนสูงที่สุด ($\mu = 4.55$) รองลงมา คือ มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\mu = 4.52$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐาน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ($\mu = 3.99$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย และสื่อต่างๆด้วยตนเอง	4.50	0.61	มาก	2
2. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู	4.54	0.50	มากที่สุด	1
3. มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู	4.30	0.71	มาก	3
4. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ โดยการเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	4.28	0.78	มาก	4
5. สร้างผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.22	0.92	มาก	5
รวมมาตรฐาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.33	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครูสูงที่สุด ($\mu = 4.54$) รองลงมา คือ ศึกษาจากเอกสาร ตำรา

ผลงานวิจัย และสื่อต่างๆด้วยตนเอง ($\mu = 4.50$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสร้างผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\mu = 4.22$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่พัฒนาผู้เรียนได้จริงเป็นรายบุคคล	4.28	0.61 0.71	มาก	5
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม	4.54	0.50	มากที่สุด	1
3. จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาของผู้เรียน	4.30	0.78	มาก	4
4. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.50	0.61	มาก	2
5. 5. ปฏิบัติงานต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่าง	4.34	0.81	มาก	3
6. เป็นระบบ				
รวมมาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.39	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตามสูงที่สุด ($\mu = 4.54$) รองลงมา คือ

จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\mu = 4.50$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่พัฒนาผู้เรียนได้จริงเป็นรายบุคคล ($\mu = 4.28$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. วิเคราะห์ข้อบกพร่องของผู้เรียนจากวิชาที่เรียนเป็นรายบุคคล	4.48	0.61	มาก	2
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.50	มาก	1
3. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.30	0.71	มาก	4
4. ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามความสามารถของผู้เรียน	4.28	0.78	มาก	5
5. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.37	0.81	มาก	3
รวมมาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.39	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงที่สุด ($\mu = 4.50$) รองลงมา คือ วิเคราะห์ข้อบกพร่องของผู้เรียนจาก

วิชาที่เรียนเป็นรายบุคคล ($\mu = 4.48$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามความสามารถของผู้เรียน ($\mu = 4.28$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

มาตรฐานพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. จัดทำแผนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	3.91	0.77	มาก	4
2. ปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.04	0.73	มาก	2
3. จัดทำแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา	4.21	0.67	มาก	1
4. พัฒนาแผนการสอนให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้จริง	3.95	0.90	มาก	3
5. พัฒนาแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่	3.90	0.67	มาก	5
รวมมาตรฐานพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง	4.00	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องจัดทำแผนการสอน

ที่เน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาสูงสุด ($\mu = 4.21$) รองลงมา คือ ปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ($\mu = 4.04$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พัฒนาแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ ($\mu = 3.90$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.10	0.79	มาก	2
2. นำเอาวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	0.72	มาก	3
3. สร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.16	0.62	มาก	1
4. ประเมินผลการใช้สื่อและนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม	3.98	0.89	มาก	4
5. จัดทำคู่มือประกอบสำหรับการใช้สื่อพร้อมเผยแพร่	3.91	0.73	มาก	5
รวมมาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.03	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ

วิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนสูงสุด ($\mu = 4.16$) รองลงมา คือ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\mu = 4.10$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดทำคู่มือประกอบสำหรับการใช้สื่อพร้อมเผยแพร่ ($\mu = 3.91$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	μ	σ	ความต้องการพัฒนา ตนเองด้าน มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. สร้างกิจกรรมการเรียนการสอน โดย ชี้แนะผู้เรียนให้ปฏิบัติตาม	3.93	0.78	มาก	3
2. สร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับตามความ ถนัดของผู้เรียนเป็นรายคน	4.01	0.71	มาก	2
3. ส่งเสริมผู้เรียนสร้างกระบวนการคิด พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติตามกระบวนการ ความคิด	4.17	0.65	มาก	1
4. ส่งเสริมผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุป ความคิดรวบยอดเองโดยอยู่ภายใต้ คำแนะนำของผู้สอน	3.92	0.90	มาก	4
5. สร้างกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างนิสัยใน การปฏิบัติงานเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัว ผู้เรียนตลอดไป	3.87	0.65	มาก	5
รวมมาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	3.98	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องส่งเสริมผู้เรียนสร้างกระบวนการคิดพร้อมทั้งลงมือปฏิบัติตามกระบวนการความคิด สูงที่สุด ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ สร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับตามความถนัดของผู้เรียนเป็นรายคน ($\mu = 4.01$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างนิสัยในการปฏิบัติงานเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป ($\mu = 3.87$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.91	0.77	มาก	4
2. ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม / ชั้นเรียน	4.04	0.73	มาก	2
3. นำเทคนิค วิธีการ หรือวัตกรรมการเรียนสอนมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.67	มาก	1
4. การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน	3.95	0.91	มาก	3
5. รายงานผลและข้อเสนอการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาผู้เรียน	3.90	0.67	มาก	5
รวมมาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องนำเทคนิค วิธีการหรือวัตกรรมการเรียนสอนมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสูงสุด ($\mu = 4.21$) รองลงมา คือ ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม / ชั้นเรียน ($\mu = 4.04$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รายงานผลและข้อเสนอการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาผู้เรียน ($\mu = 3.87$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. แต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.11	0.79	มาก	4
2. ประพฤติตนเรียบร้อยเป็นแบบแก่ผู้เรียน	4.27	0.67	มาก	2
3. ปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม และจริยธรรม	4.31	0.64	มาก	1
4. ใช้เวลาที่สุดภาพทั้งในชั่วโมงเรียนและนอกห้องเรียน	4.12	0.83	มาก	3
5. ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู	4.05	0.67	มาก	5
รวมมาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.17	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด ($\mu = 4.31$) รองลงมา คือ ประพฤติตนเรียบร้อยเป็นแบบแก่ผู้เรียน ($\mu = 4.27$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู ($\mu = 4.05$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	μ	σ	ความต้องการพัฒนา ตนเองด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.02	0.76	มาก	3
2. ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับ มอบหมาย	4.15	0.67	มาก	2
3. ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.68	มาก	1
4. ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.98	0.87	มาก	4
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่ม เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน อย่างมีระบบ	3.94	0.65	มาก	5
รวมมาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.05	1.76	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานสูงสุด ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.15$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีระบบ ($\mu = 3.94$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในชุมชน	μ	σ	ความต้องการพัฒนา ตนเองด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ	4.07	0.82	มาก	4
2. วางแผนขั้นตอนกระบวนการงานตามขอบเขตของงาน	4.04	0.64	มาก	5
3. นำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยการเข้าร่วมวางแผนและมอบหมายหน้าที่กันทำในชุมชน	4.25	0.81	มาก	2
4. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้าใจ	4.30	0.66	มาก	1
5. ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของงาน	4.09	0.59	มาก	3
รวมมาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	4.15	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้าใจสูงสุด ($\mu = 4.30$) รองลงมา คือ นำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยการเข้าร่วมวางแผนและมอบหมายหน้าที่กันทำในชุมชน ($\mu = 4.25$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วางแผนขั้นตอนกระบวนการตามขอบเขตของงาน ($\mu = 4.04$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามมาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. นำข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้	4.38	0.59	มาก	2
2. นำข้อมูลข่าวสารนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.39	0.57	มาก	1
3. นำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานของท่านอย่างเป็นระบบ	4.31	0.52	มาก	4
4. จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.35	0.61	มาก	3
5. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านมาใช้ประกอบการแก้ปัญหา	4.20	0.65	มาก	5
รวมมาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.32	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาในภาพรวม อยู่ในระดั้มาก ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องนำข้อมูลข่าวสารนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนสูงสุด ($\mu = 4.39$) รองลงมา คือ นำข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ($\mu = 4.38$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านมาใช้ประกอบการแก้ปัญหา ($\mu = 4.20$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีจำแนกตามมาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์	μ	σ	ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	4.25	0.67	มาก	1
2. พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาผู้เรียนแบบรายตัว	3.95	0.89	มาก	4
3. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา	3.88	0.57	มาก	5
4. นำเอาปัญหาและค้นมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	3.97	0.70	มาก	3
5. เฝ้าระวังปัญหาต่าง ๆ อย่างมีสติพร้อมยอมรับในปัญหาที่จะเกิดขึ้น	4.15	0.61	มาก	2
รวมมาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์	4.04	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้สูงสุด ($\mu = 4.25$) รองลงมา คือ เฝ้าดูปัญหาต่าง ๆ อย่างมีสติพร้อมยอมรับในปัญหาที่จะเกิดขึ้น ($\mu = 4.15$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ไขปัญหา ($\mu = 3.88$)

4.2 ผลการเปรียบเทียบตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏดัง

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n=70)

เพศ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	t	P-Value
มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
ชาย	28	4.38	0.53	0.75	0.45
หญิง	42	4.29	0.51		
มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
ชาย	28	4.37	0.33	1.20	0.23
หญิง	42	4.28	0.30		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

เพศ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	t	P-Value
มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
ชาย	28	3.97	0.58	0.85	0.09
หญิง	42	4.08	0.41		
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง					
ชาย	28	4.25	0.43	0.88	0.37
หญิง	42	4.16	0.34		
มาตรฐาน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
ชาย	28	3.97	0.61	0.22	0.93
หญิง	42	4.00	0.51		
มาตรฐาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ชาย	28	4.56	0.48	1.72	0.17
หญิง	42	4.45	0.37		
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
ชาย	28	4.27	0.49	0.95	0.12
หญิง	42	4.69	0.42		
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
ชาย	28	4.15	0.57	0.43	0.30
หญิง	42	4.10	0.50		
มาตรฐาน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
ชาย	28	4.41	0.45	1.35	0.49
หญิง	42	4.27	0.41		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

เพศ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	t	P-Value
มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้					
ชาย	28	4.04	0.58	0.15	0.05
หญิง	42	4.02	0.47		
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวม					
ชาย	28	4.23	0.31	0.07	0.94
หญิง	42	4.22	0.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปรากฏดัง

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามอายุ

(n=70)

อายุ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.22	0.77	0.6	0.57
31-35 ปี	36	4.32	0.40	7	
36-40 ปี	12	4.50	0.33		
41 ปีขึ้นไป	4	4.30	0.57		
มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.16	0.35	2.9	0.06
31-35 ปี	36	4.36	0.29	5	
36-40 ปี	12	4.33	0.27		
41 ปีขึ้นไป	4	4.60	0.23		
มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.58	0.47	1.2	0.10
31-35 ปี	36	4.22	0.33	9	
36-40 ปี	12	3.93	0.39		
41 ปีขึ้นไป	4	4.70	0.34		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

อายุ/ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.98	0.40	7.47	0.21
31-35 ปี	36	4.16	0.34		
36-40 ปี	12	4.50	0.26		
41 ปีขึ้นไป	4	4.60	0.23		
มาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.61	0.59	5.50	0.35
31-35 ปี	36	4.20	0.40		
36-40 ปี	12	4.00	0.52		
41 ปีขึ้นไป	4	3.90	0.80		
มาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียนต่ำกว่า 30 ปี					
31-35 ปี	18	4.16	0.71	0.70	0.55
36-40 ปี	36	4.31	0.31		
41 ปีขึ้นไป	12	4.20	0.28		
	4	4.23	0.24		
มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.42	0.54	1.33	0.12
31-35 ปี	36	4.24	0.44		
36-40 ปี	12	3.95	0.52		
41 ปีขึ้นไป	4	4.50	0.11		
มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.71	0.46	1.38	0.25
31-35 ปี	36	4.51	0.30		
36-40 ปี	12	4.45	0.44		
41 ปีขึ้นไป	4	4.50	0.57		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

อายุ/ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	t	P-Value
มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	5.38	0.31	2.21	0.09
31-35 ปี	36	4.15	0.40		
36-40 ปี	12	4.26	0.49		
41 ปีขึ้นไป	4	4.80	0.23		
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.71	0.48	6.10	0.11
31-35 ปี	36	4.24	0.47		
36-40 ปี	12	4.35	0.41		
41 ปีขึ้นไป	4	4.20	0.69		
มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.23	0.59	2.01	0.12
31-35 ปี	36	4.30	0.34		
36-40 ปี	12	4.38	0.38		
41 ปีขึ้นไป	4	4.80	0.23		
มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.82	0.56	3.60	0.18
31-35 ปี	36	4.06	0.42		
36-40 ปี	12	4.03	0.61		
41 ปีขึ้นไป	4	4.70	0.11		
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวม					
ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.08	0.37	3.20	0.21
31-35 ปี	36	4.25	0.20		
36-40 ปี	12	4.23	0.24		
41 ปีขึ้นไป	4	4.48	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 3 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=70)

ระดับการศึกษา/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.30	0.53	1.8	0.18
ปริญญาตรี	6	4.60	0.17	0	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.28	0.29	1.6	0.06
ปริญญาตรี	6	4.70	0.32	3	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับการศึกษา/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.00	0.47	4.4	0.52
ปริญญาตรี	6	4.43	0.49	2	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้ เกิดผลจริง ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.20	0.38	0.1	0.66
ปริญญาตรี	6	4.13	0.45	9	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
มาตรฐาน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.05	0.51	7.5	0.08
ปริญญาตรี	6	3.43	0.69	0	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
มาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนต่ำต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.25	0.46	0.6	0.43
ปริญญาตรี	6	4.10	0.11	2	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับการศึกษา/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	64	4.00	0.58	0.7	0.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.93	0.75	5	
ปริญญาตรี	-	-	-		
ปริญญาโท	-	-	-		
สูงกว่าปริญญาโท					
มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.53	0.59	1.9	0.12
ปริญญาตรี	6	4.76	0.39	2	
ปริญญาโท	-	-	-		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-		
มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง					
สร้างสรรค์	64	4.54	1.83	0.0	0.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.33	0.74	7	
ปริญญาตรี	-	-	-		
ปริญญาโท	-	-	-		
สูงกว่าปริญญาโท					
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.16	0.51	5.9	0.7
ปริญญาตรี	6	3.63	0.58	7	
ปริญญาโท	-	-	-		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับการศึกษา/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.29	0.42	6.1	0.61
ปริญญาตรี	6	4.73	0.41	0	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.03	0.51	0.0	0.87
ปริญญาตรี	6	4.00	0.64	2	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงานในภาพรวม					0.93
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	4.23	0.27	0.0	
ปริญญาตรี	6	4.22	0.30	8	
ปริญญาโท	-	-	-	-	
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามอายุราชการ

(n=70)

อายุราชการ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
0 - 5 ปี	24	4.18	0.70	1.71	0.17
6 - 10 ปี	33	4.35	0.37		
11 - 15 ปี	8	4.65	0.20		
16 - 20 ปี	8	4.36	0.52		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		
มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
0 - 5 ปี	24	4.17	0.31	3.47	0.10
6 - 10 ปี	33	4.38	0.30		
11 - 15 ปี	8	4.37	0.27		
16 - 20 ปี	8	4.56	0.21		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n=70)

อายุราชการ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ	24	3.72	0.50	1.76	0.11
0 - 5 ปี	33	4.24	0.29		
6 - 10 ปี	8	3.82	0.48		
11 - 15 ปี	8	4.56	0.43		
16 - 20 ปี	-	-	-		
21 ปีขึ้นไป					
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ให้เกิดผลจริง	24	4.05	0.45	2.60	0.59
0 - 5 ปี	33	4.24	0.30		
6 - 10 ปี	8	4.22	0.40		
11 - 15 ปี	8	4.52	0.17		
16 - 20 ปี	-	-	-		
21 ปีขึ้นไป					
มาตรฐานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	24	3.74	0.56	3.91	0.06
0 - 5 ปี	33	4.21	0.43		
6 - 10 ปี	8	3.90	0.58		
11 - 15 ปี	8	3.99	0.71		
16 - 20 ปี	-	-	-		
21 ปีขึ้นไป					

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n=70)

อายุราชการ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					
0 - 5 ปี	24	4.15	0.62	0.75	0.52
6 - 10 ปี	33	4.32	0.34		
11 - 15 ปี	8	4.15	0.25		
16 - 20 ปี	8	4.20	0.21		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		
มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ					
0 - 5 ปี	24	3.55	0.52	1.36	0.12
6 - 10 ปี	33	4.25	0.50		
11 - 15 ปี	8	4.02	0.51		
16 - 20 ปี	8	4.40	0.24		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
0 - 5 ปี	24	3.86	0.55	3.10	0.22
6 - 10 ปี	33	4.26	0.49		
11 - 15 ปี	8	4.22	0.314		
16 - 20 ปี	8	4.24	0.60		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n=70)

อายุราชการ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	24	4.25	0.56	2.10	0.10
0 - 5 ปี	33	4.37	0.33		
6 - 10 ปี	8	4.12	0.26		
11 - 15 ปี	8	4.68	0.33		
16 - 20 ปี	-	-	-		
21 ปีขึ้นไป					
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงานในภาพรวม					
0 - 5 ปี	24	4.12	0.34	3.26	0.31
6 - 10 ปี	33	4.28	0.21		
11 - 15 ปี	8	4.14	0.18		
16 - 20 ปี	8	4.44	0.10		
21 ปีขึ้นไป	-	-	-		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 5 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=70)

วิทยฐานะ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
ครูปฏิบัติการ	46	4.33	0.51	0.0	0.89
ครูชำนาญการ	24	4.31	0.54	1	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
ครูปฏิบัติการ	46	4.30	0.29	0.6	0.41
ครูชำนาญการ	24	4.36	0.35	9	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
ครูปฏิบัติการ	46	4.07	0.38	0.8	0.37
ครูชำนาญการ	24	3.96	0.65	1	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n=70)

วิทยฐานะ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้ เกิดผลจริง	46	4.18	0.34	0.2	0.60
ครูปฏิบัติการ	24	4.23	0.44	7	
ครูชำนาญการ	-	-	-		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐาน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	46	4.07	4.16	2.6	0.11
ครูปฏิบัติการ	24	3.85	4.36	6	
ครูชำนาญการ	-	-	-		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนต่ำ	46	4.16	0.44	3.2	0.78
ครูปฏิบัติการ	46	4.16	0.44	3.2	0.78
ครูชำนาญการ	24	4.36	0.43	0	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n=70)

วิทยฐานะ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	46	4.09	0.53	3.8	0.54
ครูปฏิบัติการ	24	3.80	0.66	4	
ครูชำนาญการ	-	-	-		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
ครูปฏิบัติการ	46	4.52	0.37	0.6	0.41
ครูชำนาญการ	24	4.60	0.43	8	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐานร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	46	4.73	0.51	1.8	0.18
ครูปฏิบัติการ	24	4.13	0.56	3	
ครูชำนาญการ	-	-	-		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
ครูปฏิบัติการ	46	4.20	0.50	3.6	0.61
ครูชำนาญการ	24	3.95	0.55	4	
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n=70)

วิทยฐานะ/ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-Value
มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
ครูปฏิบัติการ	46	4.27	0.43	1.81	0.18
ครูชำนาญการ	24	4.42	0.43		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้					
ครูปฏิบัติการ	24	3.85	0.59	4.71	0.03
ครูชำนาญการ	46	4.12	0.44		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวม					
ครูปฏิบัติการ	46	4.25	0.28	2.21	0.14
ครูชำนาญการ	24	4.15	0.25		
ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นมาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีตามภูมิหลังจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ วิทยฐานะ โดยทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีทั้งหมด 12 มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ปทุมธานี จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 70 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า One Way ANOVA โดยจะนำเสนอผลสรุป และอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าข้าราชการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.4 มีอายุราชการอยู่ที่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 และมีระดับวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 65.7

5.1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐาน ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐาน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐาน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ มาตรฐาน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐาน พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐาน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบ

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สรุปผลได้ดังนี้

ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และ ระดับของวิทยฐานะ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเพียง 1 ข้อ คือ มาตรฐานสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ โดยข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ในระดับครูชำนาญการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะระดับครูปฏิบัติการ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ

วิทยาลัย ปทุมธานี จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐาน ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐาน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐาน จัดกิจกรรมการ เรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐาน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้ เกิดผลจริง มาตรฐาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐาน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ มาตรฐาน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐาน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐาน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจให้กับ ข้าราชการทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และมีสุขภาพที่ดี ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงข้าราชการที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คุณคำ ราชพล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนา ตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณะรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูสายผู้สอน ตามตัวแปร เพศ สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา เพื่อหาแนว ทางการพัฒนาบุคลากรครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีความต้องการ พัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมี ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2. จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนา ตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากความต้องการพัฒนาตนเองด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานต่างๆ ของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ทุกคนได้รับรู้ในเรื่องของความ ต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ดังนั้นถึงแม้ว่าปัจจัยในส่วนของคุณลักษณะแตกต่างกัน แต่ทุกคนมี

ความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น วิทยฐานะที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ มีงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความซับซ้อนมากนัก เมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุมากกว่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากอาจมีความต้องการในชีวิตมากกว่า ในเรื่องของประสบการณ์สอน เป็นเพราะข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อยข้าราชการที่มีประสบการณ์ส่วนมากกว่า จะมีประสบการณ์ในการสอน ได้ผ่านการสอนมาเป็นเวลานาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ในการสอนมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์สอนที่น้อยกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อจะแก้ไข หรือปรับปรุงหน่วยงาน อีกทั้งเสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวม ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อต่างๆ อันจะส่งผลให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีสูงขึ้นได้ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอเช่นการจัดให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน โรงเรียน นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานีมีการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างให้เกิดเป็นประโยชน์ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียนรวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยให้กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน

3. มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีวางแผนการเรียนการสอนให้ความสำคัญเพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาให้เกิดศักยภาพอย่างเต็มที่ส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิมปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

4. มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการมีการวางแผนพัฒนาแผนงานการสอนที่สามารถทำให้เกิดผลจริงปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติจริงได้

5. มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสร้างสื่อกิจกรรมการเรียนการสอนกับองค์ประกอบการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน

6. มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีนโยบายในการจัดการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญในเรื่องผลงานของผู้เรียนเป็นมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการที่เน้นการสร้างนิสัยเป็นหลัก โดยครูมีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือ

7. มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพของผู้เรียนมีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องนำเทคนิคและนวัตกรรมการเรียนการสอนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

8. มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนเป็นสิ่งแรกที่สำคัญที่ผู้เรียนสามารถทำเป็นแบบอย่างได้ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

9. มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น สถานศึกษาอื่น อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

10. มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัด โดยการเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมและร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

11. มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารการศึกษาตลอดเวลาเพื่อนำมาพัฒนาระบบการศึกษาโดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12. มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้เครื่องมือในการศึกษาประเภทอื่น หรือทำควบคู่กันไป เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์

กรม
การ
การ
การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

วิทยานิพนธ์

- วิบูลย์ ชมละม้าย. (2545). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- เสาวลักษณ์ กร โกวิท. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มหาสารคาม
- อำนาจ เจนจิตศิริ. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูช่างยนต์ในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัด กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- คมกริช สง่าสมสุวรรณ. (2547). การพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษกั้นดาร์ เสี่ยงภัย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมชาติ รชตวิฑูร. (2547). การศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- นิธิตา วิจิตรจันทร์. (2548). การศึกษาความต้องการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดเลยในการพัฒนาบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุภา สุขวิบูลย์. (2549). การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- คุณคำ ราชพล. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสระหว้านะ
เขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญธรรม สีขานอก. (2550). การศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการ
พัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาของครูผู้สอนและผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- สมคิด ผลิตินสงส์. (2550). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แผนที่ความคิด
กรณีศึกษา โรงเรียนชุมชนโนนหันวันครู เขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- สวาท กุสกูลรัตน์. (2550). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียน
เอกชนในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สันติ พุ่มเล็ก. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ทัศนีย์ กงจักร์. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้วอำเภอสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พื่อน นามบุรี. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มณเฑียร นารถอุดม. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนพรานี่ลวีระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐชนก มามพ. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนของสมาคมแต่จิวแห่งประเทศไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ความสำคัญของอาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2554, จาก www.fte.rmuti.ac.th/tecweb/1/
 วิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://school.obec.go.th/napongloei/standardkroo.htm/>

ด
ร
ค
น
ว
ก

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางสาวภัทพชนันท์ หาญสาริกิจ ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดช่องนนทรี
2. นายเดชา จำปา ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดช่องนนทรี
3. นางวันดี รอดเจริญ ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดช่องนนทรี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร รหัสประจำตัว 525161010031 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ สาขาการจัดการการศึกษา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี” มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือสำหรับแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึง ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

()

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

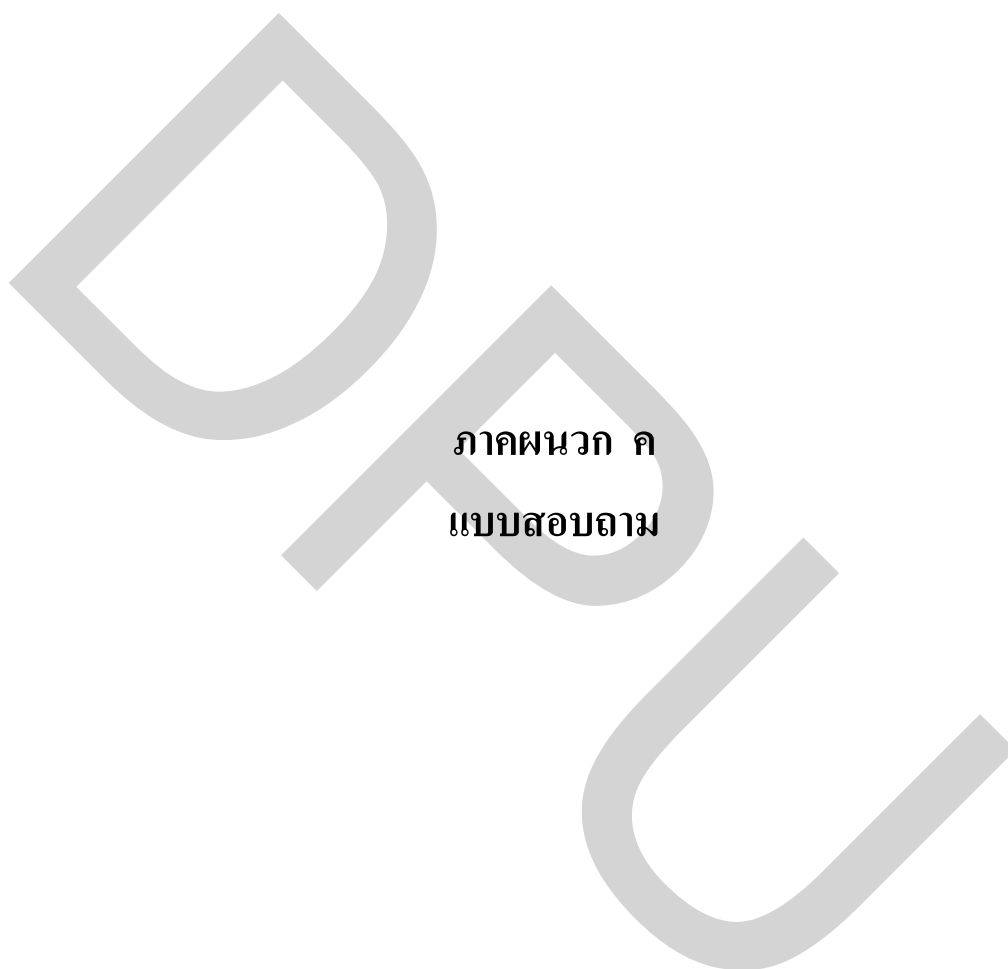
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร รหัสประจำตัว 525161010031 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ สาขาการจัดการการศึกษา กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี” มีความจำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ ข้อมูลกับครูในโรงเรียน ระหว่างวันที่ เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

()



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอน
กุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
สอนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจะเป็น
ความลับและผลที่ได้จะนำไปสรุปผลมาใช้เพื่องานวิจัยในครั้งนี้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ใน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตของครู โรงเรียนอื่นๆ โดยรวมต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างดี

(นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () 31 - 35 ปี
- () 36 - 40 ปี
- () 41 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () สูงปริญญาโท

4. อายุราชการ

- () 0 - 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () 11 - 15 ปี
- () 16 - 20 ปี
- () 21 ปี ขึ้นไป

5. วิทยฐานะ

- () ครูปฏิบัติการ
- () ครูชำนาญการ
- () ครูชำนาญการพิเศษ
- () ครูเชี่ยวชาญ
- () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความของแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน 5 ระดับ ซึ่งแปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีความต้องการมากที่สุด
 4 หมายความว่า มีความต้องการมาก
 3 หมายความว่า มีความต้องการปานกลาง
 2 หมายความว่า มีความต้องการน้อย
 1 หมายความว่า มีความต้องการน้อยที่สุด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย และสื่อต่างๆ ด้วยตนเอง					
2. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู					
3. มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู					
4. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ โดยการเป็นวิทยากร การประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู					
5. สร้างผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่พัฒนาผู้เรียนได้จริงเป็นรายบุคคล					
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม					

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
3. จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาของผู้เรียน					
4. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
5. ปฏิบัติงานต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					
1. วิเคราะห์ข้อบกพร่องของผู้เรียนจากวิชาที่เรียนเป็นรายบุคคล					
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4. ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามความสามารถของผู้เรียน					
5. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ					
พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง					
1. จัดทำแผนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน					
2. ปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
3. จัดทำแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา					
4. พัฒนาแผนการสอนให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและสามารถนำไปใช้ได้จริง					
5. พัฒนาแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่					

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
1. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
2. นำเอาวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
3. สร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					
4. ประเมินผลการใช้สื่อและนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม					
5. จัดทำคู่มือประกอบสำหรับการใช้สื่อพร้อมเผยแพร่					
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					
1. สร้างกิจกรรมการเรียนการสอน โดยชี้แนะผู้เรียนให้ปฏิบัติตาม					
2. สร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับตามความถนัดของผู้เรียนเป็นรายคน					
3. ส่งเสริมผู้เรียนสร้างกระบวนการคิดพร้อมทั้งลงมือปฏิบัติตามกระบวนการความคิด					
4. ส่งเสริมผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดเองโดยอยู่ภายใต้คำแนะนำของครูสอน					
5. สร้างกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป					
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
1. ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
2. ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม /ชั้นเรียน					
3. นำเทคนิค วิธีการ หรือวัตกรรมการเรียนสอนมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4. การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน					
5. รายงานผลและข้อเสนอการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาผู้เรียน					
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
1. แต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ					
2. ประพฤติตนเรียบร้อยเป็นแบบแก่ผู้เรียน					
3. ปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม และจริยธรรม					
4. ใช้เวลาที่ดีสุภาพทั้งในชั่วโมงเรียนและนอกห้องเรียน					
5. ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู					
ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
1. เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
2. ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย					
3. ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
4. ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ					
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีระบบ					
ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน					
1. มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ					

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
2. วางแผนขั้นตอนกระบวนการงานตามขอบเขตของงาน					
3. นำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยการเข้าร่วมวางแผนและมอบหมายหน้าที่กันทำในชุมชน					
4. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้าใจ					
5. ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของงาน					
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
1. นำข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้					
2. นำข้อมูลข่าวสารนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
3. นำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานของท่านอย่างเป็นระบบ					
4. จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
5. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านมาใช้ประกอบการแก้ปัญหา					
สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์					
1. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้					
2. พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาผู้เรียนแบบรายตัว					
3. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา					
4. นำเอาปัญหาและค้นหามุมมองในสถานการณ์ต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้					

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
5. เฝ้าดูปัญหาต่างๆ อย่างมีสติพร้อมยอมรับใน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น					

DU
P
U

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายอรรถสิทธิ์ แสงไกร

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

วิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2549

ตำแหน่งและและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประกอบธุรกิจส่วนตัว

DPU